MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA
Y RELACIONES CON LAS CORTES

SECRETARIA DE ESTADO DE
RELACIONES CON LAS CORTES Y
ASUNTOS CONSTITUCIONALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO GENERAL
07 SEP. 2026 14:13:27
Entrada 124960

EXCMA. SRA.:

Tengo el honor de dar traslado a V.E. del escrito de remisión y la documentación relativa al Proyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Madrid, a fecha de la firma electrónica.

SECRETARIO DE ESTADO DE
RELACIONES CON LAS CORTES Y ASUNTOS CONSTITUCIONALES

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA
Y RELACIONES CON LAS CORTES

EXCMA. SRA.:

En cumplimiento del Acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros, en su reunión del día 1 de septiembre de 2026, tengo el honor de remitir a V.E., en nombre del Gobierno, el Proyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, acompañado de la siguiente documentación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 de la Constitución:

- Memoria del análisis de impacto normativo.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- Informe de la Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria del Ministerio de Sanidad.
- Informe de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

CSV : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 07/09/2026 13:09 | Sin acción específica

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
SECRETARÍA GENERAL
REGISTRO GENERAL
07 SEP. 2026 14:13:27
Entrada 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Aprobación previa otorgada por el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública.
- Informe sobre distribución de competencias de la Dirección General de Régimen Jurídico Autonómico y Local del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.
- Informe de la Dirección General del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria del Ministerio de Sanidad.
- Informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad.
- Informe de la Dirección General de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE).
- Informe de la Secretaría General del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).
- Informe de la Mutualidad General Judicial (MUGEJU).
- Certificado del Consejo Nacional de la Discapacidad.
- Informe de la Agencia Española de Protección de Datos.
- Certificado del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud.
- Certificado del Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

CSV : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 07/09/2026 13:09 | Sin acción específica
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Certificado del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Certificado del Foro Marco para el Diálogo Social.

Madrid, a fecha de la firma electrónica.

MINISTRO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

Félix Bolaños García

EXCMA. SRA. PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

CSV : GEN-827f-4e09-3a6b-bfe4-e8ae-27e2-7a0f-443e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 07/09/2026 13:09 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA
Y RELACIONES CON LAS CORTES

DON FÉLIX BOLAÑOS GARCÍA, MINISTRO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES Y SECRETARIO DEL CONSEJO DE MINISTROS

C E R T I F I C O:

Que en la reunión del Consejo de Ministros celebrada el día uno de septiembre de dos mil veintiséis se ha aprobado y acordado remitir al Congreso de los Diputados el Proyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cuyo texto literal consta en el documento adjunto.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expido y firmo la presente certificación en Madrid, a fecha de la firma electrónica.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO DE SANIDAD

Proyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El personal estatutario de los servicios de salud es uno de los componentes clave del Sistema Nacional de Salud. Su dedicación profesional y su compromiso con el servicio público justifican la existencia de un régimen jurídico específico y garantista que reconozca su función y proteja sus derechos. Tras más de dos décadas de vigencia, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, ha quedado desfasada ante los cambios sociales, asistenciales y organizativos ocurridos desde su aprobación. Por ello, esta reforma responde a una doble necesidad: garantizar condiciones laborales adecuadas en el entorno sanitario y adecuar la normativa al presente y futuro del modelo asistencial.

Esta ley no es un simple ejercicio de actualización normativa. Su objetivo último es reconocer que la calidad del servicio público depende directamente de las condiciones laborales de sus profesionales.

El nuevo texto se alinea con los compromisos asumidos en el Marco de actuación sobre la fuerza laboral en salud y cuidados en la Región Europea de la OMS 2023–2030 (Framework for Action on the Health and Care Workforce in the WHO European Region 2023–2030), así como con la Declaración de Bucarest sobre el personal sanitario y de cuidados (Bucharest Declaration on the Health and Care Workforce (2023), que instan a los Estados a consolidar condiciones laborales dignas y reforzar la protección de la salud mental y física del personal.

La ley contribuye igualmente a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España, en la medida en que impulsa un modelo de empleo público sanitario más estable, favorece una adecuada disponibilidad de profesionales y refuerza la cohesión territorial del Sistema Nacional de Salud, elementos esenciales para garantizar la equidad en el acceso a la asistencia sanitaria.

II

La sanidad pública constituye uno de los pilares esenciales del Estado social definido por la Constitución. Desde la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, el Sistema Nacional de Salud se ha configurado como un modelo universal, descentralizado y de gestión pública, en el que

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

las comunidades autónomas ejercen la gestión directa de los servicios de salud dentro de un modelo común que garantiza la equidad y la cohesión del conjunto.

De conformidad con lo establecido en el artículo 149.1 de la Constitución, esta ley se dicta en virtud de la competencia estatal para fijar las bases y la coordinación general de la sanidad (apartado 16.º), así como las bases del régimen jurídico del personal funcionario (apartado 18.º). El título IX se dicta, además, en virtud de la competencia estatal sobre el fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica (apartado 15.º). Con este fundamento, el Estatuto Marco reafirma la función básica del Estado en la ordenación del personal estatutario de los servicios de salud y define un marco homogéneo que asegura la equidad y la seguridad jurídica, respetando al mismo tiempo el ámbito competencial de las comunidades autónomas. La disposición final quinta se dicta en virtud de la competencia estatal para fijar las bases y régimen económico de la Seguridad Social (apartado 17.º).

La norma delimita con claridad las materias que corresponden al Estado y las que son propias de las Comunidades Autónomas, evitando duplicidades o solapamientos. De este modo, se preserva un equilibrio entre unidad y autonomía que permite a las comunidades adaptar, innovar y profundizar en sus políticas de personal conforme a sus propias necesidades organizativas y estratégicas.

La gestión de los recursos humanos sanitarios y el desarrollo normativo corresponde a cada comunidad autónoma en el ejercicio de sus competencias. Las comunidades autónomas y sus servicios de salud son los responsables de aprobar, por ejemplo, la estructura y la cuantía de las retribuciones complementarias, establecer la organización interna de cada centro sanitario o definir los procedimientos específicos de selección de personal fijo y temporal.

El personal estatutario mantiene una relación funcionarial especial, regida por esta ley, por la normativa autonómica de desarrollo y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos previstos en su artículo 2.3. Esta configuración permite adaptar la regulación a la realidad del trabajo asistencial, a las condiciones de los centros sanitarios y a las exigencias de continuidad y especialización que caracterizan la prestación sanitaria.

Este Estatuto Marco es fruto de la colaboración institucional, incorporando las aportaciones de las comunidades autónomas a través de la Comisión de Recursos Humanos del SNS y el Foro Marco de Diálogo Social. El resultado es una norma que respeta la heterogeneidad organizativa del sistema sanitario y, al mismo tiempo, asegura garantías comunes.

III

El Estatuto Marco parte de un principio estructural: la unidad del régimen estatutario. Todos los profesionales que desempeñan su función en los centros del SNS, con independencia de su categoría, especialidad o nivel asistencial, deben regirse por una norma común. Esta unidad es una condición necesaria para evitar desigualdades arbitrarias, facilitar la movilidad profesional, mejorar la planificación de recursos humanos y consolidar una cultura compartida de servicio público.

La ley pretende superar una potencial fragmentación, garantizando que los derechos esenciales, las condiciones básicas de trabajo y las garantías profesionales se reconozcan de forma igualitaria

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

y homogénea a todo el personal estatutario. La diversidad profesional en el ámbito sanitario enriquece el sistema, pero no debe ser fuente de desigualdad. Por ello, se reconocen adaptaciones específicas para determinados ámbitos funcionales o profesionales que lo requieran, como es el caso del personal que realiza jornada de guardia, del personal investigador, de los puestos de difícil cobertura o del trabajo nocturno o por turnos. Estas especificidades se integran en un catálogo común de derechos y deberes.

El texto combina igualdad y flexibilidad: garantiza un núcleo homogéneo de derechos básicos y posibilita adaptaciones funcionales que mejoran la eficacia organizativa. Este equilibrio favorece un modelo profesional más cohesionado y eficiente, coherente con los valores de equidad, coordinación y universalidad que inspiran nuestro Sistema Nacional de Salud.

Finalmente hay que destacar que el Estatuto Marco ha sido elaborado tras un proceso de negociación con el Ámbito de Negociación, incorporando las propuestas, comentarios y alegaciones de las organizaciones sindicales más representativas.

IV

Ante la creciente presión asistencial, la protección de los derechos laborales se convierte en un elemento estratégico del sistema sanitario. El Estatuto Marco amplía y actualiza el catálogo de derechos individuales y colectivos, en consonancia con los estándares europeos, los avances legislativos nacionales y las demandas legítimas del personal sanitario. Este reconocimiento se acompaña de instrumentos normativos y organizativos que aseguran su cumplimiento.

Se reconocen y amplían derechos como la conciliación, el reconocimiento de la labor docente e investigadora, la desconexión digital, la protección frente a agresiones externas o el derecho a conocer con antelación la planificación de la jornada anual. Se consolidan garantías clásicas como el descanso, el acceso a la formación, la carrera profesional, la salud laboral o la participación institucional.

La ley también moderniza la clasificación profesional, adaptándola al Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente y a la formación especializada en ciencias de la salud. Esta clasificación tiene carácter administrativo y busca ordenar las categorías de forma coherente con la evolución de las profesiones sanitarias y del sistema educativo.

V

La ordenación de la jornada de guardia y del trabajo a turnos ha constituido históricamente uno de los puntos más sensibles en la organización del trabajo asistencial. La reforma aborda esta materia, consciente de su impacto directo tanto en la protección de los profesionales como en la seguridad de los pacientes.

La jornada de guardia deja de ser un espacio normativo impreciso para convertirse en un elemento regulado: se fijan límites máximos para la duración de la jornada, mecanismos de control y garantías de descanso. De esta forma, se garantizan los descansos mínimos entre jornadas y los periodos de descanso semanal. También se define la figura de la localización como modalidad distinta del trabajo presencial.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La regulación precedente en materia de guardias médicas se caracterizaba por la ausencia de límites específicos en el ámbito interno. La presente ley, además de introducir límites claros y expresos a la realización de guardias, refuerza la seguridad jurídica y la protección de la salud de los profesionales. De hecho, se prevé la posibilidad de superar dichos límites únicamente con carácter excepcional, condicionada de forma esencial al consentimiento expreso del propio trabajador y a la correspondiente evaluación previa por los servicios de prevención de riesgos laborales, como garantía adicional de protección de su salud y de adecuación a las exigencias del puesto de trabajo.

Uno de los retos estructurales que afrontamos es la dependencia excesiva de la jornada de guardia como mecanismo habitual de organización del trabajo, especialmente en determinados niveles asistenciales y colectivos profesionales. Por ello, el Estatuto Marco asume la necesidad de una reorientación estructural con el objetivo de adecuar las plantillas y los modelos organizativos para que se reduzca progresivamente la carga horaria que excede de la jornada ordinaria.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral se convierte en un derecho efectivo. El Estatuto reconoce de forma explícita este derecho e insta a las administraciones sanitarias a adoptar medidas efectivas de flexibilización horaria, planificación anticipada de turnos y exención de guardias o turnos nocturnos en determinados supuestos. Se amplían las posibilidades de adaptación de jornada y se refuerzan los descansos obligatorios. Este avance constituye un factor determinante para atraer y fidelizar el talento profesional.

Esta ley incorpora las previsiones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. No solo se asegura su cumplimiento, especialmente en lo referente a límites máximos de jornada y tiempos de descanso, sino que se introduce una mejora adicional: la reducción del límite máximo de jornada semanal de las 48 horas establecidas por la normativa europea a 45 horas. Esta rebaja supone una mejora clara en las condiciones laborales del personal sanitario, en línea con las recomendaciones de las organizaciones profesionales y los principios de salud y seguridad en el trabajo.

De este modo, el Estatuto Marco no se limita a incorporar lo exigido por la normativa europea, sino que asume un papel activo en su superación progresiva.

VI

La salud laboral del personal estatutario ha sido tradicionalmente una dimensión insuficientemente desarrollada en la normativa sanitaria, pese a que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo normativo establecieron un régimen legal claro para integrar la prevención en todos los niveles de la organización del trabajo. El nuevo Estatuto Marco refuerza ese compromiso, garantizando la aplicación efectiva de dicho marco legal en el ámbito sanitario y situando la salud laboral como un eje transversal de la norma. Este enfoque es coherente con la evolución del derecho europeo y con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud sobre entornos laborales saludables en el sector sanitario.

La norma amplía las funciones de los servicios de prevención de riesgos laborales, que pasan a desempeñar un papel técnico vinculante en la gestión organizativa. Su intervención será preceptiva en decisiones clave como la ampliación de jornadas, la programación de turnos prolongados o la

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

detección de cargas laborales excesivas. Se introducen mecanismos específicos para el seguimiento de la salud en el trabajo, con especial atención a colectivos expuestos a mayor desgaste, como el personal que realiza actividad de guardia o turnos nocturnos.

La norma define por primera vez la figura de la “carga horaria excesiva” como un indicador objetivo que exige intervención organizativa, análisis técnico y medidas correctoras inmediatas. Este concepto dota de seguridad jurídica a una realidad hasta ahora gestionada de forma dispersa y permite actuar de forma preventiva frente a situaciones de riesgo laboral.

Del mismo modo, se reconoce la necesidad de proteger la salud mental de los profesionales sanitarios. El Estatuto Marco incorpora medidas para abordar los factores psicosociales y estructurales que inciden en su bienestar, conforme al Marco de actuación de la OMS para 2023–2030 sobre la fuerza laboral en salud y cuidados. Con ello se consolida una visión integral de la prevención, que incluye la dimensión física, mental y organizativa de la salud en el trabajo.

VII

La reforma del Estatuto Marco resuelve uno de los problemas más persistentes y perjudiciales del empleo público sanitario: la alta temporalidad estructural. Durante décadas, miles de profesionales han encadenado contratos temporales, una situación que, además de vulnerar principios básicos del empleo público, ha deteriorado la calidad del servicio.

El nuevo texto introduce medidas firmes para revertir esta situación. Se establecen límites claros a la duración de los nombramientos temporales (en línea con la reforma operada por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), se refuerza la obligación de convocar procesos selectivos y se mantiene un régimen de compensación económica en los supuestos de abuso. Estas medidas suponen un cambio de paradigma orientado a la consolidación del empleo estable, transparente y justo.

Con un objetivo claro de control y reducción de la temporalidad, las Ofertas Públicas de Empleo se convierten en un instrumento clave. El Estatuto Marco mejora la periodicidad de los procesos selectivos y diseña medidas que agilizan su resolución, como el uso de registros electrónicos de méritos para reducir la carga administrativa asociada a estos procesos.

El Estatuto Marco impulsa, además, una planificación coordinada de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud. Se orienta así hacia un modelo de gestión que anticipe las necesidades derivadas del relevo generacional, de los cambios demográficos y de la evolución tecnológica del sistema asistencial. La estabilidad profesional se vincula de este modo a la sostenibilidad del propio sistema y a la mejora de la calidad de la atención sanitaria.

Se incluyen en la ley novedades en materia de movilidad. En relación con la movilidad voluntaria, los procedimientos se articulan mediante la modalidad de concurso abierto y permanente y periodicidad anual. Respecto de la movilidad forzosa, se refuerzan las garantías para el trabajador, incluyendo límites y reforzando garantías.

Esta regulación constituye un paso decisivo en la consolidación del empleo público en el ámbito sanitario. Reafirma el compromiso del Estado con la estabilidad, la profesionalización y la calidad

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

del servicio público, garantizando que las administraciones dispongan de plantillas estables y cualificadas al servicio de la ciudadanía.

VIII

El texto incorpora una innovación relevante: la profesionalización de la función directiva en los servicios de salud. La gestión pública sanitaria exige competencias técnicas y compromiso ético con el interés general. Por ello, la ley articula un modelo centrado en la profesionalización del directivo, con procesos de selección transparentes.

Esta reforma refuerza el carácter público del Sistema Nacional de Salud y de su personal. Se definen con precisión las funciones, dedicación e incompatibilidades de quienes asumen responsabilidades directivas o de jefatura, garantizando la transparencia en su designación y el control del desempeño. De este modo, se consolida una estructura directiva profesional, estable y responsable ante la ciudadanía.

La profesionalización de la gestión sanitaria no constituye un elemento accesorio, sino un componente esencial de la modernización del sistema. Supone reconocer que una administración sanitaria eficiente depende tanto de la capacidad técnica de sus profesionales como de la calidad institucional de quienes los dirigen. En esta línea, la ley impulsa un modelo de gobernanza orientado al bien común, libre de interferencias ajenas al interés público y plenamente alineado con los valores de servicio, integridad y responsabilidad que deben regir el desempeño de la función pública.

IX

La ley se estructura en ciento diecisiete artículos, divididos en nueve títulos y dieciséis capítulos, treinta y una disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El título preliminar establece el objeto, finalidad y ámbito de aplicación de la ley, así como los principios generales del régimen estatutario.

El título I regula la clasificación, ordenación y planificación del personal estatutario en los servicios de salud.

El título II determina los derechos, deberes, régimen retributivo e incompatibilidades del personal estatutario.

El título III regula la adquisición, pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

El título IV ordena los sistemas de selección, provisión y movilidad del personal en los servicios de salud.

El título V fija el régimen de carrera y desarrollo profesional.

El título VI regula las situaciones administrativas del personal estatutario.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El título VII regula la jornada, horarios, descansos y condiciones de trabajo.

El título VIII define el régimen disciplinario y las garantías procedimentales.

El título IX regula la figura del personal estatutario investigador.

X

En la elaboración de esta ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. La norma responde así al mandato de garantizar que toda iniciativa legislativa cumpla con los criterios de racionalidad y servicio al interés general que inspiran nuestro ordenamiento jurídico.

En cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la ley actualiza la regulación básica del personal estatutario de los servicios de salud, incorporando las novedades derivadas de la jurisprudencia y de los marcos internacionales sobre planificación y gestión del personal sanitario. Se adecúan los derechos, deberes y condiciones de trabajo a los cambios sociales y organizativos producidos en los últimos años, asegurando que la norma conserve su capacidad de respuesta ante las transformaciones del sistema sanitario.

Con respecto al principio de proporcionalidad, el texto establece únicamente las obligaciones imprescindibles para alcanzar los fines de la regulación. Se limita a fijar las bases del régimen estatutario y deja un margen suficiente para el desarrollo normativo de las comunidades autónomas, conforme al modelo de ley básica que define la Constitución. De este modo, se mantiene el equilibrio entre la uniformidad necesaria y la autonomía de gestión.

La ley atiende igualmente al principio de seguridad jurídica, definiendo de manera clara y sistemática las materias reguladas. Se eliminan ambigüedades del texto anterior, especialmente en aspectos como la jornada, las situaciones administrativas o el régimen disciplinario, que habían sido objeto de desarrollos reglamentarios y jurisprudenciales dispersos. Esta precisión normativa aporta coherencia y previsibilidad a la aplicación del derecho estatutario.

En relación con el principio de transparencia, durante la tramitación de la norma se han seguido todos los procedimientos de participación pública establecidos en la legislación vigente. Se realizaron los trámites de consulta pública previa, audiencia a las organizaciones y entidades afectadas e información pública. Tanto la exposición de motivos como la memoria del análisis de impacto normativo recogen las razones que justifican las medidas adoptadas, garantizando así un proceso abierto y accesible.

Finalmente, en aplicación del principio de eficiencia, la ley evita la creación de cargas administrativas innecesarias y promueve la coordinación entre las administraciones públicas implicadas. Las medidas previstas se aplicarán con los recursos indispensables, favoreciendo un uso racional del gasto y una gestión más eficaz del personal al servicio del Sistema Nacional de Salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En aplicación del principio de transparencia, quedan justificados en la parte expositiva los objetivos que persigue la norma y durante el procedimiento de elaboración ha sido sometida a los trámites de consulta pública previa. El anteproyecto de ley se someterá, de acuerdo con el procedimiento habitual, al trámite de audiencia e información pública. Por último, queda acreditado el principio de eficiencia al no añadir la norma cargas a las organizaciones de pacientes.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto.*

Esta ley tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través de este Estatuto Marco dicho personal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*.

1. Esta ley es aplicable al personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado.

Tendrá la consideración de personal estatutario aquel que en virtud del correspondiente nombramiento ya sea con carácter fijo, interino o sustituto en los supuestos contemplados en este estatuto, ejerce una profesión o actividad profesional sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

2. En lo no previsto en esta ley, en las normas a que se refiere el artículo siguiente, o en los pactos o acuerdos regulados en el capítulo III del título II, serán aplicables al personal estatutario, de forma supletoria, las disposiciones y principios generales sobre función pública recogidos en las normas reguladoras de la función pública de la administración correspondiente.

3. Lo previsto en esta ley será de aplicación al personal funcionario y laboral que preste servicios en los centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por entidades creadas por las distintas comunidades autónomas, en todo aquello que no se oponga a su normativa específica de aplicación, y si así lo prevén las disposiciones aplicables al personal funcionario, o los convenios colectivos aplicables al personal laboral de cada comunidad autónoma.

Artículo 3. *Normas sobre personal estatutario*.

El Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en desarrollo de la normativa básica contenida en esta ley, podrán aprobar normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud teniendo en consideración los principios generales establecidos en el artículo siguiente, las peculiaridades propias del ejercicio de los profesionales que desarrollan sus funciones en el Sistema Nacional de Salud, y las características organizativas y funcionales de sus centros e instituciones sanitarias.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Las propuestas para la elaboración de dichas normas, deberán ser objeto de negociación en las mesas sectoriales, en los términos establecidos en esta ley.

Artículo 4. *Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario*.

La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios:

a) Servicio a la ciudadanía y al interés general.

b) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.

c) Igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad de trato y no discriminación y promoción de políticas activas en materia de igualdad de género, empleo de personas con discapacidad y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

d) Igualdad, mérito, capacidad, publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario y en su promoción profesional.

e) Calidad y estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.

f) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias.

g) Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

h) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.

i) Responsabilidad en el ejercicio profesional y objetividad como garantías de la competencia e imparcialidad en el desempeño de las funciones.

j) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus centros e instituciones.

k) Incorporación de los valores de confidencialidad, integridad, neutralidad, transparencia en la gestión y deontología y servicio al interés público y a la ciudadanía, tanto en la actuación profesional, como en las relaciones con las personas usuarias.

l) Respeto a las garantías exigidas por la legislación de protección de datos de carácter personal.

m) Eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos, de acuerdo con el objetivo de disponibilidad presupuestaria establecido.

n) Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

ñ) Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva en las mesas sectoriales correspondientes.

TÍTULO I

El personal Estatutario

CAPÍTULO I

Clasificación del personal estatutario

Artículo 5. *Criterios de clasificación del personal estatutario*.

1. El personal estatutario de los servicios de salud se clasifica atendiendo a la función desarrollada, al nivel del título exigido para el ingreso, y al tipo de su nombramiento.

2. En relación con la función desarrollada y al título exigido, el personal estatutario se clasifica en grupos profesionales, categorías y, en su caso, áreas de conocimiento específicas.

El grupo profesional constituye el instrumento de clasificación del personal sobre la base del nivel de titulación exigido.

En cada grupo profesional se agruparán diferentes categorías en función de la titulación específica requerida, incluyendo en su caso las distintas especialidades profesionales reconocidas oficialmente.

En cada categoría se podrán establecer áreas de conocimiento específicas cuando el puesto exija una mayor especificidad de las funciones a desempeñar.

3. Atendiendo a las funciones desarrolladas, el personal estatutario se clasifica en:

a) Personal estatutario sanitario: es el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad o actividad profesional sanitaria.

b) Personal estatutario de gestión y servicios: es el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el desempeño de funciones de gestión o para el desarrollo de profesiones, actividades profesionales u oficios que no tengan carácter sanitario.

4. En función del tipo de nombramiento, el personal estatutario se clasifica en personal estatutario fijo, interino y sustituto.

Artículo 6. *Clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria.*

En virtud de nombramiento expedido y atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (en

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

adelante, MECU) las categorías profesionales y especialidades de personal estatutario sanitario se clasifican en los siguientes grupos:

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU o Nivel 7 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud o Nivel 6 con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración igual o superior a 4 años.

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 7 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria o Nivel 6 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración inferior a 4 años.

Grupo 6: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 6 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria.

Grupo 5: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 5 del MECU que habilite para el ejercicio de una actividad o profesión sanitaria.

Grupo 4: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 4 del MECU que habilite para el ejercicio de una actividad sanitaria.

La clasificación del personal estatutario por grupos de titulación tiene efectos exclusivamente en el ámbito de la planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, así como en la aplicación de criterios administrativos y retributivos. En ningún caso esta clasificación altera la jerarquía funcional ni las relaciones interprofesionales, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Artículo 7. *Clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones habilitantes para el desempeño de funciones de gestión y servicios o para el desarrollo de otras profesiones u oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud.*

En virtud de nombramiento expedido, las funciones desarrolladas y atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso de acuerdo con el MECU las categorías profesionales del personal estatutario de gestión y servicios se clasifican de la siguiente manera:

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 7 del MECU.

Grupo 6: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 6 del MECU.

Grupo 5: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 5 del MECU.

Grupo 4: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 4 del MECU.

Grupo 3: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 3 del MECU.

Grupo 2: Categorías para las que el requisito de acceso sea distinto a los anteriores grupos.

Artículo 8. *Personal estatutario fijo*.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Es personal estatutario fijo aquel que, en virtud de nombramiento legal, ejerce una profesión o actividad profesional sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud, de manera retribuida y permanente.

Artículo 9. *Personal estatutario interino*.

1. Es personal estatutario interino aquel que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal con carácter temporal en los siguientes supuestos y condiciones:

a) Existencia de plaza vacante, cuando no sea posible su cobertura por personal estatutario fijo, durante un plazo máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo.

Estas vacantes deberán incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

b) Ejecución de programas de carácter temporal, que deberán especificar sus fechas de inicio y finalización y no podrán tener una duración superior a tres años. Los programas objeto de nombramiento no pueden ser de una naturaleza que suponga la ejecución de tareas o la cobertura de necesidades permanentes, habituales de duración indefinida de la actividad propia de los servicios de salud.

Los programas deberán responder a un objeto de actuación previamente definido, ajeno al funcionamiento ordinario y habitual, y sin carácter recurrente, que tenga origen en una norma o instrumento acordado por el órgano de gobierno competente.

Los nombramientos asociados a la estricta ejecución de planes, programas o proyectos no recurrentes cuya financiación provenga de fondos finalistas de la Unión Europea tendrán como plazo de duración el del plan o programa.

Se entenderá por recurrente el programa que se repita en el tiempo, con vocación de permanencia.

c) Exceso o acumulación de tareas, detallándose las mismas, concretando la fecha del inicio y fin del nombramiento, por un plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.

En los casos contemplados en los párrafos b) y c), cumplidos los plazos y condiciones que en ellos se plantean, y en caso de que fuese necesaria la realización de nuevos nombramientos, se tramitará la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro. En aquellos servicios o unidades en que se efectúe este tipo de nombramientos, y no se cree una nueva plaza superados los plazos establecidos en cada caso, no podrá hacerse un nuevo nombramiento por la misma causa en un periodo de dos años.

2. Se acordará la finalización de la relación estatutaria temporal de interinidad por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 37 de la presente ley, sin derecho a compensación por los siguientes motivos:

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

a) Por la cobertura de la plaza que se desempeñe por personal estatutario fijo a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones de carácter organizativo debidamente justificadas que den lugar a la supresión o amortización de la plaza o puesto ocupado.

c) Por la finalización del plazo establecido y recogido expresamente en el nombramiento.

d) Por la finalización de la causa que originó el nombramiento. Ésta se producirá:

1ª En el supuesto del artículo 9.a), con la finalización del proceso selectivo, con la toma de posesión de la persona aspirantes correspondiente.

2ª En el supuesto del artículo 9.b), con el reingreso o reincorporación de la persona sustituida, o la finalización del motivo de la sustitución, si no hay reingreso o reincorporación posterior.

3ª En el supuesto del artículo 9.c), con la finalización del programa a traiga causa.

4ª En todo caso, por la desaparición de la urgencia y necesidad que motivaron el nombramiento.

El cumplimiento de cualesquiera de estas causas dará lugar a la finalización de la relación de interinidad.

En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1, las plazas vacantes desempeñadas por personal estatutario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración sanitaria.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal estatutario interino se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal estatutario fijo, salvo que en el correspondiente proceso selectivo o de provisión no se haya cubierto la plaza en cuestión, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal estatutario interino.

Excepcionalmente, el personal estatutario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del personal estatutario interino. En este supuesto, podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria.

3. Al personal estatutario interino le será aplicable, con los efectos que de ello se deriven en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal, el régimen general del personal estatutario fijo, en materia de:

a) Acceso al empleo público y pérdida de la condición de personal estatutario.

b) Derechos y deberes contemplados en el capítulo IV.

c) Derecho a la carrera y desarrollo profesional, así como a la percepción del complemento que la retribuye, siempre que cumpla con los requisitos previstos en la normativa de aplicación.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

d) Retribuciones correspondientes a su nombramiento.

e) Jornada, horario de trabajo y descansos.

f) Vacaciones y permisos.

g) Situaciones administrativas previstas en el apartado 1. b) del artículo 62 y en las letras d), e), f), g) y h) del artículo 66 de esta ley Si la situación administrativa generase reserva del puesto de trabajo, el personal estatutario cesará en todo caso en los supuestos del apartado 2 del artículo 9 y del apartado 2 del artículo 10.

h) Movilidad para víctimas de violencia de género y terrorista.

i) Régimen de incompatibilidades y régimen disciplinario.

Artículo 10. *Personal estatutario sustituto.*

1. Es personal estatutario sustituto aquel que es nombrado con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de personal estatutario en los siguientes supuestos y condiciones:

a) Sustitución, que se expedirá, cuando resulte necesario para atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los periodos de vacaciones, permisos, dispensas y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de plaza o puesto de trabajo.

b) Sustitución parcial para garantizar la prestación asistencial en los centros e instituciones de los servicios de salud, identificando la causa que lo origina, siendo un nombramiento vinculado a la cobertura de exención de guardias, siempre que con la plantilla disponible no fuese posible cubrir esta contingencia y respetando los límites legales de la jornada referidos en el capítulo III del título VII de esta ley.

c) Reducción de la jornada ordinaria de personal estatutario, identificando a la persona o personas concretas a quien se complementa la jornada, durante todo el período correspondiente, y en la modalidad que motiva la reducción.

2. Se acordará la finalización de la relación estatutaria temporal de sustitución por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 37, sin derecho a compensación por este motivo:

a) Por la finalización del plazo establecido y recogido expresamente en el nombramiento.

b) Por el reingreso o reincorporación de la persona sustituida, o la finalización del motivo de la sustitución, si no hay reingreso o reincorporación posterior.

3. Al personal estatutario sustituto le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, en los mismos términos a los contemplados en el artículo 9.3 de la presente ley, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

Artículo 11. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad*.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1. Las administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el nombramiento del personal estatutario interino y sustituto.

Asimismo, las administraciones sanitarias promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de las medidas de limitación de la temporalidad de su personal, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal. No obstante, desde la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se establecerá un seguimiento de estas actuaciones y se elaborará anualmente un informe sobre el control de la temporalidad en el ámbito del Sistema Nacional de Salud. En el seguimiento de estas actuaciones y en la elaboración de este informe anual se garantizará la integración efectiva de la perspectiva de género, incluyendo sistemáticamente la variable de sexo.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de esta ley, cada Administración sanitaria competente dispondrá de un sistema de información y seguimiento que permita verificar las autorizaciones de nombramiento o contratación de personal con vínculo temporal, y en el que deberán constar, al menos, la modalidad, la fecha del nombramiento o contratación, la fecha de cese o el criterio para su determinación, así como las condiciones a las que se sujeta el nombramiento o contratación.

Estos sistemas de información y seguimiento deberán ser interoperables entre sí, de modo que se garantice su interconexión, compatibilidad informática, así como la transmisión telemática de alertas.

3. Cada Administración sanitaria competente deberá aprobar modelos de organización y gestión que incluyan las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir todo riesgo de incumplimiento de la normativa vigente en materia de control de temporalidad y, en todo caso de lo dispuesto en la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

4. Se considera abuso en materia de temporalidad cuando la persona nombrada con relación temporal realice en la Administración Pública, de manera permanente y estable, tareas que forman parte de la actividad normal de ésta y la duración de su relación temporal exceda bien de la duración máxima total de los mismos o bien del número de renovaciones autorizadas, o cuando el nombramiento haya sido realizado en fraude de ley o respecto de personas, finalidades y supuestos distintos a los previstos legalmente.

En tal caso, procederá una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

CAPÍTULO II

Planificación y ordenación del personal estatutario

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Artículo 12. *Principios generales.*

1. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud analizará las diferentes regulaciones en materia de recursos humanos y desarrollará las actividades de planificación, diseño de programas de formación, impulso de mejora de las condiciones de trabajo y modernización de las políticas de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, como principal instrumento de configuración y cohesión del Sistema Nacional de Salud, conocerá, debatirá y, en su caso, emitirá recomendaciones sobre los criterios para la coordinación de la política de recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

3. En las cuestiones referidas a condiciones de trabajo, la Comisión de Recursos Humanos contará con el asesoramiento efectivo del Ámbito de Negociación.

Artículo 13. *Plaza y puestos de la plantilla orgánica.*

1. Los servicios de salud estructurarán su organización a través de plantillas orgánicas u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos y el número de plazas que corresponden a cada uno. Las plantillas orgánicas o instrumentos organizativos serán incluidos en los Portales de Transparencia correspondientes con la periodicidad que se determine en la normativa aplicable y al menos anualmente y siempre que sean actualizadas.

La incorporación del personal estatutario en las distintas instituciones o centros se realizará mediante su vinculación a una plaza, y si procede, en un puesto de trabajo o función.

La plaza es la unidad administrativa básica del empleo público en el ámbito estatutario que representa a cada uno de los efectivos de carácter estructural que, como máximo, pueden prestar servicios en los centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas, funciones y responsabilidades, vinculada a una titulación o competencias específicas conforme a la normativa aplicable, que deben ser desempeñadas por el personal en una determinada área o servicio.

2. La plantilla orgánica de los centros e instituciones de los servicios de salud podrá comprender:

a) Plazas o puestos de naturaleza básica

b) Puestos singularizados.
c) Cargos intermedios.

d) Puestos de personal directivo profesional.

Artículo 14. *Puestos singularizados.*

1. Se consideran puestos singularizados aquellos que por razón de su pertenencia a una unidad o ámbito funcional especializado y diferenciado en la estructura de la organización y debido a su

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

complejidad, dificultad técnica, responsabilidad, o contenido, requieran para su desempeño de unos conocimientos especializados y de una experiencia y formación específica.

2. Los puestos singularizados se identificarán en la plantilla orgánica, con expresión de su denominación y de las características especiales que incluirán necesariamente la categoría y especialidad si procede, a la que pertenecen, así como los requisitos específicos para su desempeño.

Artículo 15. *Cargos intermedios.*

1. Se considerarán cargos intermedios los puestos de jefatura y aquellos otros cuyas funciones, además de las propias de su categoría profesional son la planificación, dirección, coordinación, gestión y supervisión de los medios personales y materiales asignados a la unidad en la que ejerzan sus funciones. Los cargos intermedios desarrollan las actuaciones necesarias conducentes a la consecución de las metas, objetivos y resultados establecidos en el contrato de gestión o en los instrumentos que en cada momento determinen los órganos competentes de cada Administración sanitaria.

2. Los puestos de cargos intermedios pueden configurarse en la plantilla orgánica como un puesto de trabajo autónomo, o como un encargo de funciones al personal estatutario fijo que ocupe una plaza básica, una vez superado el procedimiento de provisión establecido al efecto.

Con carácter excepcional, por razones organizativas debidamente motivadas, podrán ser provistos con personal interino.

3. El personal que ocupe un cargo intermedio estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión, y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados, al menos cada cuatro años.

Artículo 16. *Personal directivo profesional.*

1. Se consideran puestos de personal directivo profesional los que tienen atribuidas funciones directivas profesionales de gestión o ejecución, con margen de autonomía y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos y figuren como tal en las plantillas orgánicas de los servicios de salud.

2. Los puestos de personal directivo se crean, modifican y suprimen por la normativa reguladora de la estructura orgánica de cada servicio de salud y forman parte de la plantilla orgánica de cada centro o institución.

3. El servicio de salud correspondiente identificará y definirá los diferentes perfiles de personal directivo, y establecerá los roles de gestión que tendrán responsabilidades y requerirán competencias específicas.

4. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados, al menos cada cuatro años.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

5. Para el acceso a puestos de personal directivo profesional, será requisito imprescindible contar con una titulación de grado universitario. Según la naturaleza del puesto directivo, se podrá exigir una titulación de grado específica siempre que las funciones a realizar tengan relación directa con una profesión sanitaria concreta.

Artículo 17. *Planificación de recursos humanos.*

1. La planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios, velando por la salud y seguridad del personal.

2. En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

3. Los cambios en la distribución o necesidades de personal que se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se articularán de conformidad con las normas aplicables en cada servicio de salud, sin perjuicio de lo establecido en las normas de movilidad por razón del servicio y previa negociación en la mesa sectorial.

En todo caso, el personal podrá ser adscrito a los centros o unidades ubicados dentro del ámbito que en su nombramiento se precise.

Artículo 18. *Planes de ordenación de recursos humanos.*

1. Cada servicio de salud realizará sus planes de ordenación de recursos humanos donde figuren las medidas necesarias para garantizar la cobertura de necesidades de profesionales, realización de la oferta de empleo público y valoración de las necesidades de plazas.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos podrán ser generales o específicos y constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise.

Los planes de ordenación de recursos humanos recogerán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.

Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación e incorporación de recursos, ratios adecuadas, programación del acceso, formación, movilidad geográfica y funcional y promoción interna y reclasificación e integración de los profesionales.

Estos planes especificarán también los criterios de determinación de los puestos de difícil cobertura en cada servicio de salud, de acuerdo con sus necesidades y situación específica, conteniendo su clasificación y las variables a tener en cuenta para dicha clasificación.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. Los planes de ordenación de recursos humanos tendrán en cuenta las condiciones necesarias para el acceso, provisión de puestos, el desarrollo y carrera profesional, la certificación R3 y la movilidad nacional e internacional de los profesionales del Sistema Nacional de Salud que desarrollan actividad asistencial e investigadora en los términos que establece el artículo 85 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica, para las categorías profesionales específicas de personal estatutario investigador.

4. Los planes de ordenación de recursos humanos se aprobarán y publicarán al menos cada cuatro años, en la forma en que cada servicio de salud se determine. Serán previamente objeto de negociación en las mesas sectoriales correspondientes.

5. Estos planes de ordenación de recursos humanos de los servicios de salud serán trasladados a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud para realizar el análisis de las necesidades del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 19. *Ordenación del personal estatutario.*

1. De acuerdo con el criterio de agrupación unitaria de las competencias y aptitudes profesionales, de las titulaciones y de los contenidos específicos de la función a desarrollar, y la descripción de los puestos y plazas, los servicios de salud establecerán las diferentes categorías o grupos profesionales existentes en su ámbito.

2. En el ámbito de cada servicio de salud, atendiendo a las características de su organización sanitaria, y previa información a las mesas correspondientes, se establecerán las plantillas orgánicas, los instrumentos técnicos o equivalentes de ordenación del personal en el que se agrupen y enumeren las plazas y puestos.

Artículo 20. *Creación, modificación y supresión de categorías.*

1. En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán, modificarán o suprimirán las categorías de personal estatutario de acuerdo con las previsiones establecidas en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos y en el capítulo sobre representación, participación y negociación colectiva de esta norma.

2. Con carácter previo a la publicación de la norma que acuerde la creación, modificación, supresión o declaración de extinción de alguna categoría, los servicios de salud deberán informar de ese hecho al Ministerio de Sanidad, tal y como se establece en la normativa de desarrollo.

3. Corresponde al Ministerio de Sanidad la aprobación de un catálogo homogéneo donde se establecerán las equivalencias y homologación de las categorías profesionales de los servicios de salud, el cual deberá ser revisado periódicamente para su actualización.

El catálogo homogéneo de equivalencias será revisado al menos cada año para su actualización.

Artículo 21. *Registros de personal.*

1. Como instrumento básico para la planificación de los recursos humanos, los servicios de salud establecerán registros de personal en los que se inscribirá a quienes presten servicios en los respectivos centros e instituciones de los servicios de salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y en la normativa contra la violencia de género. Se garantizará la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información contenida en los registros, así como la trazabilidad de los accesos y la prevención de usos indebidos.

Además, los datos de los registros correspondientes a los profesionales sanitarios deberán ser comunicados al Ministerio de Sanidad, para su inclusión en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios de acuerdo con lo establecido en su norma de desarrollo.

2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud acordará los requisitos, y procedimientos y contenidos mínimos para posibilitar el tratamiento conjunto y la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal de los servicios de salud, que se integrarán en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud y en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal y en la normativa contra la violencia de género.

Artículo 22. *Foro Marco para el Diálogo Social.*

1. El Foro Marco para el Diálogo Social es el órgano colegiado que tiene como objetivo constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud. Está constituido por las Administraciones públicas presentes en la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud y las organizaciones sindicales más representativas del personal estatutario, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

2. Depende de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, a la que prestará apoyo y asesoramiento efectivo en todas las funciones de coordinación de las políticas de recursos humanos que en esta ley se encargan a la citada comisión.

3. El Foro Marco para el Diálogo Social deberá ser informado de los acuerdos de las mesas sectoriales del sector sanitario, así como de los de las mesas generales que afecten a dicho sector.

4. El Foro Marco para el Diálogo Social solicitará informe al Foro Profesional establecido por el artículo 47 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, en aquellos asuntos que afecten al ejercicio profesional en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 23. *Ámbito de negociación.*

1. El Ministerio de Sanidad y las organizaciones sindicales representadas en el Foro Marco para el Diálogo Social constituyen el Ámbito de Negociación, cuyo fin es negociar los contenidos de la normativa básica relativa al personal estatutario de los servicios de salud que dicho ministerio pudiera elaborar, cuando tales contenidos se refieran a las materias previstas en el artículo sobre pactos y acuerdos de esta ley, en todo aquello que no afecte a las competencias de las comunidades autónomas, y sin perjuicio de los asuntos atribuidos a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, incluyendo todos los aspectos relacionados con la relación laboral especial de residencia.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. El Ámbito de Negociación también impulsará la adopción de criterios comunes que contribuyan a armonizar las políticas que afecten al personal estatutario y fomentará la mejora y concertación de las condiciones de trabajo del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, la coordinación en materia de movilidad, en especial en lo relativo a la violencia de género, y sin perjuicio de las competencias de negociación sectoriales y territoriales atribuidas a los servicios autonómicos de salud.

3. Las reuniones del Ámbito de Negociación, podrán ser convocadas por decisión del ministerio, por acuerdo entre éste y las organizaciones sindicales, y por solicitud de las organizaciones sindicales que representen a más del cincuenta por ciento de los representados en el Foro Marco, convocándose con carácter ordinario, al menos una vez cada seis meses.

4. Los pactos y acuerdos alcanzados en los ámbitos de negociación estatal tendrán carácter público.

TÍTULO II

Derechos y deberes del personal estatutario

CAPÍTULO I

Derechos del personal estatutario

Artículo 24. *Derechos individuales.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

a) A la inamovilidad en su condición de estatutario fijo.

b) A la estabilidad en el empleo.

c) A la percepción puntual de las retribuciones que correspondan, así como las indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas.

d) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada, para la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades. Esta formación deberá ser planificada y organizada por cada servicio de salud.

e) A recibir protección y formación eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto física como mental, así como sobre riesgos en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de salud promoverán la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos relacionados con la violencia laboral y la violencia contra la mujer.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

f) A disponer de un plan de prevención y actuación frente a las agresiones y actitudes violentas hacia las personas empleadas.

g) A la movilidad voluntaria, promoción interna, desarrollo profesional y progresión en la carrera profesional según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación en la forma en que prevean las disposiciones en cada caso aplicables.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, diversidad familiar y propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo, y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados, y por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

i) Al descanso establecido, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.

j) A recibir asistencia y protección de las Administraciones públicas y servicios de salud en el ejercicio de su profesión o en el desempeño de sus funciones incluida, en su caso, la defensa jurídica y protección en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

k) Al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, con los derechos y obligaciones que de ello se derivan.

l) Al conocimiento de su jornada laboral y de la planificación anual de la misma conforme a la normativa vigente.

m) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

n) Al desempeño efectivo de las funciones propias de su categoría profesional, así como a ser informado de las mismas, sus cometidos, programación funcional y ser partícipe en la consecución de los objetivos asignados a su unidad, centro o institución, y de los sistemas establecidos para la evaluación del cumplimiento de los mismos.

ñ) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

o) A la jubilación en los términos y condiciones establecidas en este estatuto y en las normas en cada caso aplicables.

p) A la acción social en los términos y ámbitos subjetivos que se determinen en las normas, acuerdos o convenios aplicables.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

q) A la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por la Administración y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, de acuerdo con la normativa de aplicación.

r) A la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de acuerdo con la normativa de aplicación.

s) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

t) A la libre asociación profesional.

u) Al reconocimiento como autoridad pública, a los efectos de asegurar la protección y el respeto que les son debidos en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

v) Al acceso a su expediente personal, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

w) A una protección adecuada en su ámbito laboral frente a las represalias que pueda sufrir cuando informe de acciones u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como cuando informen sobre posibles infracciones previstas en el Título sobre el Régimen Disciplinario de esta ley.

x) A la mejora del conocimiento científico mediante la investigación y docencia.

y) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

2. El régimen de derechos establecido en el apartado anterior será aplicable al personal interino y sustituto, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

Artículo 25. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

El personal estatutario ostenta, en los términos establecidos en la Constitución y en la legislación específicamente aplicable, los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

a) A la libertad sindical, la libre sindicación y a la actividad sindical.

b) A la huelga, garantizándose en todo caso el mantenimiento de los servicios que resulten esenciales para la atención sanitaria a la población.

c) A la negociación colectiva, representación y participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

d) Al derecho de reunión con las condiciones establecidas en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

e) A la participación en los órganos de representación colectiva.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

f) A la elección de sus representantes mediante sufragio universal, libre, directo, igual y secreto.

g) A disponer de servicios de prevención y de órganos representativos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

h) A disponer de un Plan de Igualdad según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de medidas para promover la igualdad profesional de mujeres y hombres.

i) A disponer de un Plan de Conciliación para facilitar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

j) A contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

k) A disponer de protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

CAPÍTULO II

Derechos retributivos del personal estatutario

Artículo 26. *Criterios generales.*

1. El sistema retributivo del personal estatutario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias, responde a los principios de responsabilidad, cualificación y competencia profesional y asegura el mantenimiento de un modelo común en relación con las retribuciones básicas.

2. Las retribuciones complementarias se orientan prioritariamente a la motivación del personal, a la incentivación de la actividad y la calidad del servicio, a la dedicación y a la consecución de los objetivos planificados.

3. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de determinación de una parte de estas retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad, al rendimiento y, en definitiva, al contenido y alcance de la actividad que efectivamente se realiza.

4. Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán los mecanismos necesarios, como la ordenación de puestos de trabajo, la ordenación de las retribuciones complementarias, la desvinculación de plazas docentes u otros, que garanticen el pago de la actividad realmente realizada.

5. El personal estatutario no podrá percibir participación en los ingresos normativamente atribuidos a los servicios de salud como contraprestación de cualquier servicio.

6. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que, en su caso, pueda corresponder, la parte de jornada no realizada por causas no justificadas e imputables al interesado dará lugar, previa comunicación al mismo a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

7. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen de sus prestaciones sociales.

Artículo 27. *Retribuciones básicas y pagas extraordinarias.*

1. Las retribuciones básicas son:

a) El sueldo asignado a cada grupo de clasificación profesional al que esté asignada cada categoría en función del título exigido para su desempeño conforme a lo previsto en esta ley.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad determinada para cada grupo profesional al que esté asignada la categoría en función de lo previsto en el párrafo anterior, por cada tres años de servicios.

La cuantía de cada trienio será la establecida para cada grupo de clasificación profesional al que esté asignada la categoría que desempeñe el interesado el día en que se perfeccionó.

El personal estatutario percibirá, mientras tenga derecho a ello, todos los trienios que tenga reconocidos de cualquier grupo de clasificación profesional.

Se reconocerá al personal estatutario como antigüedad a efectos de trienios el período de formación especializada sanitaria en régimen de residencia, con independencia del centro donde haya realizado esta formación, siempre y cuando haya finalizado la misma con la obtención del título de especialista.

2. Las retribuciones básicas a las que se refiere el apartado anterior serán iguales en todos los servicios de salud y se determinarán, cada año.

Las cuantías de sueldo y trienios serán las establecidas cada año en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal estatutario.

3. Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre.

El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino.

Las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán incrementar dicho importe añadiendo la catorceava parte del importe anual del complemento específico, así como del complemento de dedicación exclusiva.

Artículo 28. *Retribuciones complementarias.*

1. Las retribuciones complementarias son fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La cuantía de las retribuciones complementarias del personal estatutario y los criterios para su atribución se determinarán por cada servicio de salud, en el marco de sus competencias.

2. Se consideran retribuciones complementarias fijas, las que tienen carácter fijo y periódico en su devengo.

3. Salvo pacto en contrario, las retribuciones complementarias fijas se abonarán en catorce pagas y serán las siguientes:

a) Complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

b) Complemento específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, o penosidad, o difícil cobertura. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto por una misma circunstancia.

c) Complemento de dedicación exclusiva, destinado a retribuir la dedicación exclusiva a la sanidad pública.

4. Las retribuciones complementarias variables podrán ser las destinadas a retribuir:

a) La productividad, el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación del desempeño del personal, realizada acorde a los sistemas de evaluación establecidos por cada comunidad autónoma.

b) El grado o nivel alcanzado en la carrera profesional y el desarrollo profesional.

c) La atención continuada a los usuarios de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada, ya sea de forma presencial o localizada, incluida la jornada de guardia.

d) La movilidad por razón del servicio.

5. En el ámbito de cada servicio de salud se regulará el complemento retributivo a percibir por el personal estatutario, desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan. Dicha regulación deberá establecer, asimismo, el método de cálculo del promedio de retribuciones para dicho complemento, que deberá incluir al menos las retribuciones percibidas en el periodo de seis meses previos al inicio de la situación protegida.

Durante el disfrute de periodos vacacionales, el personal estatutario percibirá por lo menos su remuneración normal o media calculada en la forma que se determine en el ámbito de su servicio de salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

6. Las comunidades autónomas, en su ámbito territorial, podrán establecer otras retribuciones complementarias adicionales a las contempladas en los apartados 3 y 4.

CAPÍTULO III

Derecho a la representación, participación y negociación colectiva

Artículo 29. *Criterios generales.*

Resultarán de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo, las normas generales contenidas en el capítulo IV del título III del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sin perjuicio de lo establecido en su disposición transitoria quinta y la disposición derogatoria única y disposiciones de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en esta ley.

Artículo 30. *Mesas sectoriales de negociación.*

1. A los efectos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario se constituirá en cada servicio de salud una Mesa Sectorial de Negociación, independiente de la Mesa General de Negociación en las materias que le son propias, en la que estarán presentes los representantes de la correspondiente Administración pública o servicio de salud y las organizaciones sindicales más representativas en el nivel estatal y de la comunidad autónoma, así como las que hayan obtenido el diez por ciento o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal en el servicio de salud.

2. Asimismo, cuando las características del ámbito profesional o del entorno asistencial así lo justifiquen, también se podrán constituir mesas técnicas específicas para el personal estatutario. La composición y las funciones de dichas mesas serán determinadas por cada servicio de salud, previa negociación en la mesa sectorial correspondiente.

Artículo 31. *Pactos y acuerdos.*

1. En el seno de las mesas sectoriales, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos.

Los pactos, que serán de aplicación directa al personal afectado, versarán sobre materias que correspondan al ámbito competencial del órgano que los suscriba. Los acuerdos se referirán a materias cuya competencia corresponda al órgano de gobierno de la correspondiente Administración pública y, para su eficacia, precisarán la previa, expresa y formal aprobación del citado órgano de gobierno.

La autoridad respectiva ordenará la publicación de los pactos celebrados y los acuerdos, una vez ratificados, en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

2. En el ámbito del personal estatutario, deberán ser objeto de negociación, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

a) La determinación y aplicación de las retribuciones del personal estatutario.

b) La determinación de los programas y fondos para la formación y perfeccionamiento.

c) Los planes de acción social.

d) Las normas y disposiciones que fijen los criterios generales relativos a la selección de personal estatutario y a la provisión de plazas, incluyendo la oferta global de empleo del servicio público, así como a la movilidad de este personal.

e) La regulación de la jornada laboral, tiempo de trabajo y régimen de descansos.

f) El régimen general de vacaciones, permisos y licencias.

g) Los planes de ordenación de recursos humanos.

h) Las normas y disposiciones que fijen los criterios generales de los sistemas de carrera y desarrollo profesional, de la promoción profesional del personal estatutario, así como las normas que fijen los criterios generales en materia de evaluación del desempeño.

i) Las materias relativas a la prevención de riesgos laborales.

j) Las propuestas sobre la aplicación de los derechos sindicales y de participación.

k) Los planes de igualdad y los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

l) Las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que garanticen sus derechos y los protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

m) En general, cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.

3. La negociación colectiva de las condiciones de trabajo del personal estatutario de los servicios de salud se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en la Constitución y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y según lo previsto en este capítulo y estará sujeta a los principios de legalidad, voluntad negociadora, buena fe negocial, publicidad, transparencia y adecuada cobertura presupuestaria cuando esta sea necesaria para desarrollar los acuerdos alcanzados.

Las partes deberán proporcionarse mutuamente la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación, sin perjuicio del deber de confidencialidad en los casos que se requiera.

4. Quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas o del servicio de salud que afecten a sus potestades de organización.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Cuando las consecuencias de tales decisiones, actos y disposiciones tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal estatutario contempladas en el segundo apartado de este artículo, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales presentes en las correspondientes Mesas sectoriales de negociación

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios sanitarios, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

5. Corresponderá al Gobierno, o a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas, en sus respectivos ámbitos, establecer las condiciones de trabajo del personal estatutario cuando no se produzca acuerdo en la negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el apartado 1 de este artículo.

6. Se podrán establecer Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

CAPÍTULO IV

Deberes del personal estatutario

Artículo 32. *Deberes.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud viene obligado a:

a) Respetar la Constitución, el Estatuto de Autonomía correspondiente y el resto del ordenamiento jurídico en el ejercicio de sus funciones y con observancia de los principios de: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, respeto a la igualdad entre mujeres y hombres así como a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como el resto de motivos protegidos por el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

b) Ejercer la profesión o desarrollar el conjunto de las funciones que correspondan a su nombramiento, plaza o puesto de trabajo persiguiendo la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía con lealtad, eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables

c) Mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su nombramiento, a cuyo fin los centros de los servicios de salud proporcionarán y facilitarán el desarrollo de actividades de formación continuada.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

d) Cumplir con diligencia las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos en relación con las funciones propias de su nombramiento, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos procedentes, y colaborar leal y activamente en el trabajo en equipo.

e) Participar y colaborar eficazmente, en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centro o unidad en la que preste servicios.

f) Prestar colaboración profesional cuando así sea requerido por las autoridades como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razones de urgencia o necesidad o salud pública.

g) Cumplir el régimen de horarios y jornada, incluida la jornada vinculada a la cobertura de la atención continuada, que se haya establecido para garantizar de forma permanente el funcionamiento de las instituciones, centros y servicios.

h) Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso y dentro del ámbito de sus competencias, a los usuarios y pacientes sobre su proceso asistencial y sobre los servicios disponibles, la naturaleza de cada intervención, sus riesgos y sus consecuencias tal y como establece la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

i) Tratar con atención y respeto a los usuarios, a sus superiores y a los restantes empleados que presten servicios en centros e instituciones de los servicios de salud.

j) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, género, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, religión, convicción, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

k) Mantener la debida reserva y confidencialidad de la información y documentación obtenida relativa a los centros de los servicios de salud y a los usuarios, o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones.

l) Utilizar los recursos, medios, instrumental e instalaciones de los servicios de salud en beneficio del paciente, con criterios de eficiencia, velar por su conservación y evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.

m) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa, que le corresponda en función de su nombramiento, establecidos en la correspondiente institución, centro o servicio de salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

n) Cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, así como las disposiciones adoptadas en los centros e instituciones de los servicios de salud en relación con esta materia.

ñ) Cumplir el régimen sobre incompatibilidades.

o) Ser identificados por su nombre y categoría profesional por los usuarios del Sistema Nacional de Salud. Los servicios de salud determinarán aquellas circunstancias excepcionales en las que se omitirá el nombre y el personal solo podrá ser identificado por un código y la categoría profesional.

p) Participación en la mejora de la organización de la que se forma parte.

q) Cooperación y trabajo en equipo.

r) Adaptarse a las nuevas técnicas y tecnologías, así como habilidades en los puestos de trabajo, y a asistir a la formación específica que pueda organizar el servicio de salud en dicha materia.

s) Cumplimiento de los servicios mínimos y esenciales en caso de huelga.

t) Ejercicio de las funciones como miembro de un Tribunal de Selección o de una Comisión de Valoración en los procedimientos de selección y provisión de personal estatutario, cuando sea designado para ello.

De la misma manera, deberán ejercer funciones análogas en procedimientos de valoración que requieran una evaluación, baremación y seguimiento de los trabajadores del centro, cuando así se le designe por parte de la administración.

u) Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

2. Los deberes establecidos en este artículo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal estatutario.

CAPÍTULO V

Incompatibilidades del personal estatutario

Artículo 33. *Régimen general*.

Resultará de aplicación al personal estatutario el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos, con las normas específicas que se determinan en esta ley, así como las disposiciones en materia de incompatibilidades desarrolladas por las administraciones correspondientes.

En relación con el régimen de compatibilidad entre las funciones sanitarias, docentes e investigadoras, se estará a lo que se establezca en esta ley y en el resto de normativa de aplicación.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Artículo 34. *Normas específicas*.

1. El personal estatutario sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas para las funciones sanitarias, docentes e investigadoras, y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros mediante real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En este último supuesto la actividad podrá prestarse bajo cualquier régimen jurídico aplicable según la legislación vigente y con los límites que establezca la declaración de interés público.

A los efectos de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, se entenderá en el ámbito de esta norma que concurren razones de interés público cuando la autorización para el desempeño de un segundo puesto en el sector público tenga por objeto garantizar la asistencia sanitaria a la población.

Al personal estatutario investigador podrá autorizarse la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en centros de investigación pertenecientes al sector público institucional, siempre que dicho puesto conlleve una prestación a tiempo parcial y así esté creado en la plantilla del centro.

2. Será compatible el disfrute de becas y ayudas de ampliación de estudios concedidas en régimen de concurrencia competitiva al amparo de programas oficiales de formación y perfeccionamiento del personal, siempre que para participar en tales acciones se requiera la previa propuesta favorable del servicio de salud en el que se esté destinado y que las bases de la convocatoria no establezcan lo contrario.

3. El personal estatutario podrá compatibilizar el desempeño de otra actividad o puesto de trabajo siempre que se respete el régimen de descansos establecidos en esta ley, además de cumplir las exigencias establecidas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

4. En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán las disposiciones oportunas para posibilitar la renuncia total o parcial al complemento específico o concepto equiparable.

A estos efectos, los servicios de salud regularán los supuestos, requisitos, efectos y procedimientos para dicha solicitud.

Cuando el desempeño de determinados puestos exija una dedicación absoluta al servicio público, ésta podrá retribuirse de la forma que el servicio de salud determine.

5. Los servicios de salud deberán publicar las resoluciones de compatibilidad concedidas, de conformidad con la legislación en materia de transparencia e información pública.

6. Las retribuciones del personal emérito, sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en cómputo anual.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

7. En el ámbito de los respectivos servicios de salud se arbitrarán medidas que favorezcan la compatibilidad de la actividad asistencial con la investigadora. Al personal estatutario del Sistema Nacional de Salud que desarrolle actividades de investigación le será de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 85.4 de la Ley 14/2007 de 13 de julio, y en los artículos 17.5 y 18 de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Artículo 35. *Supuestos de incompatibilidad sujetos al interés público.*

1. Los puestos de cargos intermedios recogidos en esta ley no podrá compatibilizar una segunda actividad o puesto en el sector privado, salvo aquellas excepciones contempladas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

2. El personal estatutario que desempeñe puestos de directivo profesional definidos en esta ley tendrá en todo caso dedicación exclusiva al puesto.

TÍTULO III

Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo

CAPÍTULO I

Adquisición de la condición de personal estatutario fijo

Artículo 36. *Adquisición de la condición de personal estatutario fijo*.

1. La condición de personal estatutario fijo se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

a) Superación de un proceso selectivo.

b) Acreditación de los requisitos de la convocatoria.

c) Nombramiento conferido por el órgano competente que será publicado en los Boletines o Diarios Oficiales que corresponda.

d) Toma de posesión de la plaza, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos.

Se podrá acceder a la condición de personal estatutario fijo desde las situaciones de permiso por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como autorizar la prórroga de la toma de posesión por la situación de incapacidad temporal si esta no deviene en incapacidad permanente.

La administración pública convocante podrá acordar la suspensión del plazo de toma de posesión cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o apertura de juicio oral sobre hechos delictivos cualquiera que sea su causa, y deberá acordar la suspensión del plazo posesorio en procesos cuyos hechos estén relacionados con libertad sexual o en hechos delictivos cometidos contra

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

menores, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y el sector de especial protección en el que se prestan servicios como es la asistencia sanitaria a pacientes menores y/o vulnerables. En ambos casos la duración de la suspensión del plazo posesorio se extenderá hasta la resolución judicial firme del procedimiento que se trate.

En caso de prórroga o suspensión de la toma de posesión, a efectos administrativos se tomará como fecha de la misma el último día del plazo establecido en la convocatoria.

e) Incorporación a una plaza del servicio, institución o centro que corresponda en el plazo determinado en la convocatoria.

En el caso de las situaciones descritas en el segundo párrafo de la letra d), la incorporación efectiva se producirá cuando éstas se resuelvan.

Con carácter general, la toma de posesión y la incorporación se realizarán en un acto único.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo b) del apartado anterior, decaerán en su derecho y no podrán ser nombrados, quedando sin efecto sus actuaciones, quienes no acrediten, una vez superado el proceso selectivo, que reúnen los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. La falta de toma de posesión y la incorporación a la plaza adjudicada dentro del plazo establecido, cuando sea atribuible al interesado y no obedezca a causas justificadas, producirá el decaimiento de su derecho a obtener la condición de personal estatutario fijo como consecuencia de ese concreto proceso selectivo.

4. La adquisición de la condición de personal fijo, requerirá la incorporación efectiva, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra d) del apartado 1 y, si así se determina en la convocatoria, la permanencia en el destino adjudicado durante el período de tiempo que se establezca.

En el caso de que no se complete dicho período, decaerá la condición de personal estatutario fijo.

CAPÍTULO II

Pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

Artículo 37. *Pérdida de la condición de personal estatutario fijo.*

Son causas de extinción de la condición de personal estatutario fijo:

a) La renuncia a dicha condición

b) La pérdida de la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de los Estados según lo previsto en el artículo sobre las convocatorias de selección y requisitos de participación de este estatuto y sin perjuicio de lo dispuesto del artículo 57.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

c) La sanción disciplinaria firme de separación del servicio.

d) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta y, en su caso, la especial para empleo o cargo público o para el ejercicio de la correspondiente profesión que tenga carácter firme.

e) La jubilación total.

f) La incapacidad permanente declarada por resolución firme, en los términos previstos en esta ley, siempre que no pueda adaptarse al puesto o reubicarse en una plaza vacante o esta adaptación suponga una carga excesiva para el servicio de salud.

g) La no superación del periodo de permanencia en el caso del personal que haya accedido a su plaza según lo establecido en el artículo 36.4 de esta ley.

Para el adecuado funcionamiento de los Servicios de Salud, aquellos que hayan dispuesto el sistema de acceso previsto artículo 36.4 de esta ley, deberán informar de la duración del periodo de permanencia en la norma que justifica la excepcionalidad del proceso, y de las consecuencias del incumplimiento de la permanencia establecida, si el personal nombrado por este sistema accede a los sistemas de provisión de puestos de un Servicio de Salud distinto de aquel en el que fue nombrado.

h) La pérdida sobrevenida de cualquier otro requisito que justificó el acceso.

Artículo 38. *Renuncia.*

1. La renuncia a la condición de personal estatutario tiene el carácter de acto voluntario y deberá ser solicitada por escrito por el interesado con una antelación mínima de quince días a la fecha en que se desee hacer efectiva y será aceptada por la administración en dicho plazo, salvo que el interesado esté sujeto a expediente disciplinario o haya sido dictado contra él auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de un delito en el ejercicio de sus funciones.

2. La renuncia a la condición de personal estatutario no inhabilita para obtener nuevamente dicha condición a través de los procedimientos de selección establecidos.

Artículo 39. *Pérdida de la nacionalidad*.

La pérdida de la nacionalidad española, o de la de cualquier otra que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de personal estatutario, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de otro Estado que otorgue el derecho a acceder a tal condición.

Artículo 40. *Sanción de separación del servicio*.

La sanción disciplinaria de separación del servicio, cuando adquiera carácter firme, supone la pérdida de la condición de personal estatutario.

Artículo 41. *Penas de inhabilitación absoluta o especial*.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiera adquirido firmeza la sentencia, produce la pérdida de la condición de personal estatutario.

Igual efecto tendrá la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público si afecta al correspondiente nombramiento.

Supondrá la pérdida de la condición de personal estatutario la pena principal o accesoria de inhabilitación especial para la correspondiente profesión, siempre que ésta exceda de seis años.

Artículo 42. *Jubilación.*

1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante, el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento y que se presente un adecuado desempeño profesional.

Esta prolongación solo podrá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización. En cualquier caso, la resolución tendrá que ser motivada.

3. Procederá la prórroga en el servicio activo a instancia del interesado, cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

Asimismo, las comunidades autónomas podrán establecer supuestos de prolongación voluntaria de la permanencia en el servicio activo del personal estatutario, con el fin de completar el período de cotización necesario para alcanzar el cien por cien de la pensión de jubilación, en los términos previstos en la normativa de la Seguridad Social y con el límite de la edad establecida en el artículo 42.2 de esta ley.

4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable y en su normativa de desarrollo.

5. El régimen jurídico de la jubilación anticipada se determinará, en su caso, en el correspondiente real decreto, previa tramitación del procedimiento previsto en el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, con arreglo a lo establecido por el artículo 206 del texto

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 43. *Incapacidad permanente.*

La incapacidad permanente, cuando sea declarada en sus grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, produce la pérdida de la condición de personal estatutario.

No obstante, y siempre que no suponga una carga excesiva para el servicio de salud, el estatutario podrá solicitar adaptación de su puesto o la reubicación a un puesto vacante adaptado de su misma categoría, antes de perder la condición de personal estatutario.

En todo caso, la resolución denegatoria de adaptación del puesto en función de la carga excesiva para el servicio de salud deberá ser motivada. En estos supuestos, se informará al Comité de Seguridad y Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 44. *Recuperación de la condición de personal estatutario fijo.*

1. En el caso de pérdida de la condición de personal estatutario como consecuencia de pérdida de la nacionalidad, el interesado podrá recuperar dicha condición si acredita la desaparición de la causa que la motivó.

2. Procederá también la recuperación de la condición de personal estatutario cuando se hubiera perdido como consecuencia de incapacidad, si ésta es revisada conforme a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, en cuyo caso el interesado tendrá derecho a incorporarse a una plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios.

3. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder, a petición del interesado y con carácter excepcional, la recuperación de la condición de personal estatutario, a quien la hubiera perdido por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido, y siempre una vez cumplida la pena en su totalidad.

Si transcurrido el plazo máximo para resolver y notificar la resolución expresa no se hubiera producido su notificación, se entenderá desestimada la solicitud.

4. La recuperación de la condición de personal estatutario, salvo en el caso previsto en el apartado 2, supondrá la simultánea declaración del interesado en la situación de excedencia voluntaria. El interesado podrá reincorporarse al servicio activo a través de los procedimientos previstos en el artículo 76, sin que sea exigible tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria.

TÍTULO IV

Selección, provisión de puestos y movilidad

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

CAPÍTULO I

Sistemas de selección.

Artículo 45. *Convocatorias de selección y requisitos de participación.*

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter periódico, al menos bienal, en el ámbito que en cada servicio de salud se determine, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la competencia y la libre concurrencia.

Las convocatorias se publicarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública, con un plazo máximo de resolución de dieciocho meses.

No obstante, podrán efectuarse convocatorias con carácter trienal y resolverse en el plazo máximo de dos años, siempre que en la misma convocatoria se incluya un número mínimo de plazas adicionales equivalente al de la primera oferta de empleo público siguiente, conforme lo previsto en el apartado 8 de este mismo artículo.

2. Los procedimientos de selección, sus contenidos y en su caso pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas incluyendo en su caso, la acreditación del conocimiento de la lengua oficial propia de la respectiva comunidad autónoma en la forma que establezcan las normas autonómicas de aplicación.

3. Las convocatorias y sus bases vinculan a la Administración, a los tribunales encargados de juzgar las pruebas y a quienes participen en las mismas. Las convocatorias y sus bases, una vez publicadas, solamente podrán ser modificadas con sujeción estricta a las normas de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Las convocatorias deberán identificar las plazas convocadas indicando, al menos, su número y características, y especificarán las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes, el plazo de presentación de solicitudes, el contenido de las pruebas de selección, los baremos y programas aplicables a las mismas y el sistema de calificación.

5. Para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

a) Poseer la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, u ostentar el derecho a la libre circulación de trabajadores conforme al Tratado de la Unión Europea o a otros tratados ratificados por España, o tener reconocido tal derecho por norma legal.

b) Estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria o en condiciones de obtenerla dentro del plazo de presentación de solicitudes.

c) Acreditar la competencia lingüística en los conocimientos de español en el caso de nacionales de otros estados, cuya lengua oficial no sea ésta.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

d) Poseer la capacidad funcional necesaria para el desempeño de las funciones que se deriven del correspondiente nombramiento.

e) Tener cumplidos 16 años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

f) No ostentar la condición de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud en la misma categoría y/ o especialidad a la que se pretende acceder.

g) En el caso de personas con nacionalidad española y nacionales de los Estados mencionados en el párrafo a), no haber sido separadas del servicio, mediante sanción firme, de cualquier servicio de salud o Administración pública, ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas ni, el ejercicio profesional o para el acceso a funciones o servicios públicos en un Estado miembro.

h) No haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad sexual, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que modifica parcialmente la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Los mencionados requisitos deberán cumplirse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la toma de posesión.

6. El requisito de la nacionalidad podrá ser eximido solo por ley de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas para las categorías en que así lo requieran las necesidades asistenciales cuando quede acreditado el interés general y la necesidad urgente de la provisión de la plaza o funciones.

7. En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reservará en cada servicio de salud, al menos, el porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento. La reserva del citado porcentaje se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas, procediéndose, en su caso, a la adaptación de las pruebas de selección a las necesidades específicas y singularidades de estas personas, así como la adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral en el que van a desarrollar sus funciones, en el caso de ser necesario.

Las convocatorias se publicarán en formatos accesibles, proporcionando información clara sobre las características del puesto, los requisitos exigidos y los criterios de valoración.

8. Como medida para reducir la temporalidad y mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para acceder a la condición de personal

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

fijo se podrán incluir un número adicional de plazas que podrán ser cubiertas en el plazo máximo que se establezca, con cargo a posteriores ofertas de empleo público y dentro de los límites establecidos por la normativa presupuestaria. La adjudicación de las plazas adicionales se hará por orden de puntuación entre las personas aspirantes que habiendo superado el proceso selectivo no hubieran obtenido plaza.

Sin perjuicio de su nombramiento como personal fijo, la convocatoria podrá establecer que el destino adjudicado a este colectivo tenga carácter provisional, estableciendo en este caso el procedimiento para la obtención de un destino definitivo.

9. Las bases de las convocatorias establecerán los mecanismos necesarios que permitan que se cubran de manera efectiva todas las plazas convocadas, cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento, o no tomen posesión del mismo. Estos mecanismos deberán garantizar el cumplimiento de los principios señalados en el apartado 1 de este artículo.

Las plazas no cubiertas en la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden.

10. Los servicios de salud implantarán sistemas de registro electrónico de méritos para facilitar la presentación y baremación de los mismos, en los procedimientos en los que resulte necesario.

Artículo 46. *Sistemas de selección.*

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición.

La selección podrá realizarse también a través del sistema de oposición o de concurso, cuando así resulte más adecuado en función de las características profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas de las funciones a desarrollar o cuando sea más eficaz para garantizar la mejor cobertura definitiva del proceso.

2. La oposición consiste en la celebración de una o más pruebas dirigidas a evaluar la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones, así como a establecer su orden de prelación.

La convocatoria deberá establecer criterios o puntuaciones para superar la oposición o cada uno de sus ejercicios.

3. El concurso consiste en la evaluación de la competencia, aptitud e idoneidad de los aspirantes para el desempeño de las correspondientes funciones a través de la valoración con arreglo a baremo de los aspectos más significativos de los correspondientes currículos, así como a establecer su orden de prelación.

La convocatoria deberá establecer criterios o puntuaciones para superar el concurso.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

4. Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales de los aspirantes a través de la valoración ponderada, de su currículo según se determine en la correspondiente convocatoria.

El tiempo trabajado desarrollando actividad de investigación en centros del Sistema Nacional de Salud, con independencia de la naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral del nombramiento o contrato, tendrá la misma valoración que el tiempo trabajado en desarrollo de actividades asistenciales bajo las modalidades de contratación reguladas para el personal estatutario de esta ley. No obstante, la valoración para el personal estatutario investigador se regulará tal y como señala el artículo 115 de esta Ley.

Mediante real decreto y, con carácter básico, se regularán los principios y criterios que determinen las características comunes de los baremos de méritos que sean de aplicación en los procesos selectivos y de provisión de plazas y puestos que sean convocados para el acceso a la condición de personal estatutario, tanto de carácter fijo como de carácter temporal y, en los procedimientos de movilidad previstos en el artículo 55.

5. El concurso-oposición consistirá en la realización sucesiva, y en el orden que la convocatoria determine, de los dos sistemas anteriores.

6. En el ámbito de cada servicio de salud se regulará la composición y funcionamiento de los órganos de selección, que serán de naturaleza colegiada y actuarán de acuerdo con criterios de objetividad, imparcialidad, agilidad y eficacia. Sus miembros deberán ostentar la condición de personal fijo, estatutario o laboral, o funcionario de carrera de las Administraciones públicas o de los servicios de salud, o de los centros vinculados al Sistema Nacional de Salud, en plaza o categoría para la que se exija poseer titulación del nivel académico igual o superior a la exigida en la correspondiente convocatoria, con excepción de los secretarios que podrán ser personal empleado público fijo en plaza o categoría de distinto nivel académico. Les será de aplicación lo dispuesto en la normativa reguladora de los órganos colegiados y de la abstención y recusación de sus miembros.

En aquellas categorías profesionales en las que no exista personal empleado público fijo en la plaza o categoría para la que se exija titulación de nivel académico igual o superior a la exigida, se podrán constituir tribunales con personal fijo de otras categorías cuyas funciones guarden relación.

El órgano de selección designado por la administración convocante podrá ser único, por subgrupos de clasificación, para las distintas categorías estatutarias objeto de convocatoria, sin perjuicio de que pueda estar asesorado, si así se precisase, por especialistas en las correspondientes categorías.

En la composición de los órganos de selección se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, y se promoverá, igualmente la participación de personas con discapacidad, en particular en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para este colectivo.

Se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables para el desarrollo de los procesos selectivos, valorándose la formación en procesos de selección de sus integrantes. En la composición de estos órganos o comités se atenderá a lo establecido en el párrafo anterior.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Las resoluciones o acuerdos de los tribunales vinculan a la Administración, salvo que se hubiera incurrido en defectos esenciales de procedimiento o concurra cualquiera de las causas de nulidad de pleno derecho o anulabilidad previstas en los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

7. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Artículo 47. *Nombramientos de personal estatutario fijo.*

1. Los nombramientos como personal estatutario fijo serán expedidos a favor de los aspirantes que hayan superado el proceso selectivo.

2. Los nombramientos serán publicados en la forma que se determine en cada servicio de salud, y en todo caso en los Boletines o Diarios Oficiales que corresponda.

3. En el nombramiento se indicará expresamente el ámbito al que corresponde, conforme a lo previsto en la convocatoria y en las disposiciones aplicables en cada servicio de salud.

4. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal estatutario fijo de un número superior al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. No obstante, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias o excedencias sin reserva de plaza de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento e incorporación efectiva, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su nombramiento como personal estatutario fijo.

Artículo 48. *Selección de personal estatutario temporal.*

1. La selección del personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en todo caso en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia, publicidad y celeridad y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. Dichos procedimientos serán establecidos previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes, utilizando para los nombramientos cualquiera de los supuestos contemplados en los artículos sobre personal estatutario interino y sustituto de esta ley.

Los listados de candidatos para su nombramiento como personal funcionario interino garantizarán la concurrencia mediante su renovación anual.

Cada Administración fijará los criterios para su composición y orden, valorando de manera determinante la puntuación obtenida en el proceso selectivo inmediatamente anterior para el acceso al cuerpo o escala correspondiente.

El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de estatutario fijo.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 45.5 de esta ley.

2. Las plazas vacantes desempeñadas por personal estatutario interino deberán ser objeto de cobertura inmediata mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración sanitaria. La cobertura de la plaza por personal estatutario fijo conlleva el cese del personal estatutario interino que venía desempeñándola.

3. El personal estatutario temporal podrá estar sujeto a un período de prueba, durante el que será posible la resolución de la relación estatutaria a instancia de cualquiera de las partes. El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso del personal estatutario perteneciente a los grupos 8, 7 y 6 de los artículos 6 y 7 de esta ley y los dos meses para el resto del personal. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si esta está precisada en el mismo.

La resolución de la no superación del periodo de prueba se comunicará por escrito al interesado.

Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el Sistema Nacional de Salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento, no resultando necesario agotar el plazo establecido para el período de prueba cuando quede acreditado que el profesional no es apto para el desempeño de sus funciones.

4. Las actividades de investigación, así como la movilidad nacional e internacional con fines de investigación se tendrán en cuenta en los baremos que se establezcan para la selección de personal estatutario temporal. El tiempo trabajado desarrollando actividad investigadora en centros del Sistema Nacional de Salud, con independencia de la naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral del nombramiento o contrato, tendrá la misma valoración que el tiempo trabajado en desarrollo de actividades asistenciales bajo las modalidades de contratación reguladas para el personal estatutario interino y sustituto de esta ley.

CAPÍTULO II

Provisión de plazas y puestos.

Sección 1.ª Régimen general de provisión

Artículo 49. *Criterios generales de provisión.*

1. La provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario se realizará por los sistemas de selección de personal, de promoción interna y de movilidad, así como por reingreso al servicio activo en los supuestos y mediante el procedimiento que en cada servicio de salud se establezcan.

2. La provisión de plazas y puestos de trabajo del personal estatutario se regirá por los siguientes principios básicos:

a) Igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica, como mínimo bienal, de las convocatorias.

c) Integración en el régimen organizativo y funcional del servicio de salud y de sus instituciones y centros.

d) Garantizar la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

e) Coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones sanitarias públicas.

f) Participación a través de la negociación en las correspondientes mesas sectoriales, de las organizaciones sindicales, especialmente en la determinación de las condiciones y procedimientos de selección, promoción interna y movilidad, del número de las plazas de cada categoría convocadas y de la periodicidad de las convocatorias.

g) Celeridad en los procesos de provisión.

3. Cada servicio de salud determinará los puestos que puedan ser provistos mediante concurso de méritos y libre designación, previa convocatoria pública.

4. Los supuestos y procedimientos para la provisión de plazas y puestos que estén motivados o se deriven de reordenaciones funcionales, organizativas o asistenciales, se establecerán en cada servicio de salud conforme a lo previsto en el artículo sobre la planificación de recursos humanos.

Artículo 50. *Plazas y puestos de difícil cobertura.*

1. Se entenderá por puestos de difícil cobertura aquellos que se determinen en las normas, acuerdos o planes de ordenación de recursos humanos para garantizar de forma adecuada las necesidades asistenciales.

2. Los servicios de salud determinarán para su ámbito territorial, previa negociación en la correspondiente mesa sectorial, los criterios para el establecimiento y supresión de plazas y puestos catalogados como de difícil cobertura, así como sus características, sistema de incentivación y reconocimiento a efectos curriculares, profesionales y laborales, que contribuyan a garantizar su efectiva cobertura, los cuales serán comunicados a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud. Cualquier modificación de los criterios establecidos también deberá ser comunicada.

3. Cada servicio de salud establecerá en los baremos para los procedimientos de selección y provisión, la valoración de los servicios prestados en puestos y plazas catalogados como de difícil cobertura siguiendo el principio de igualdad, con independencia del servicio de salud donde se hayan prestado.

4. Los incentivos previstos en los apartados anteriores se reconocerán con criterios de homogeneidad en el Sistema Nacional de Salud. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de incentivación establecidos por los diferentes servicios de salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de estos en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Sección 2.ª Regímenes especiales de provisión

Artículo 51. *Regímenes especiales de provisión.*

1. Tendrán un especial régimen de provisión:

a) Aquellos puestos de trabajo que estén determinados conforme a la normativa del correspondiente servicio de salud como de personal directivo profesional.

b) Aquellos puestos considerados cargos intermedios, como las jefaturas y los puestos que desarrollen funciones de gestión clínica o de gestión de recursos y administración.

2. El procedimiento normalizado de provisión de puestos de personal directivo profesional será la libre designación con convocatoria pública, garantizando la objetividad, la transparencia y la libre concurrencia en todo el proceso. La formalización de este tipo de contratación o vinculación podrá efectuarse bien como personal estatutario o funcionario de carrera, o en el caso de que la persona no ostente dicha condición, conforme a la relación laboral especial de alta dirección, y se realizará mediante resolución motivada del órgano de gobierno correspondiente.

En la evaluación de competencias e idoneidad de las personas candidatas a puestos de dirección de los centros del SNS, el órgano de selección deberá valorar la formación, la experiencia y el proyecto de gestión que hayan elaborado. La exposición del proyecto de los candidatos se deberá realizar en sesión pública y abierta.

El cese del personal directivo profesional corresponderá al órgano de gobierno competente, a través de resolución motivada.

3. Los puestos de cargos intermedios y jefatura de unidad, así como otros equivalentes que estén relacionados en la plantilla, tanto sanitaria como no sanitaria, serán provistos por el sistema de libre designación cuando así se establezca en cada servicio de salud, previa convocatoria pública.

4. En la selección del personal para el acceso a las funciones de gestión descritas en el artículo 10 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, los servicios de salud utilizarán el sistema de concurso, consistente en la evaluación por un tribunal de la competencia profesional de las personas aspirantes, tras la exposición y defensa pública por las personas interesadas de una memoria de gestión del puesto convocado o las funciones a desempeñar, así como del resto de méritos que determine la convocatoria.

En la composición de los tribunales evaluadores deberá garantizarse que la mayoría de sus miembros sean de la misma categoría profesional, y en su caso especialidad, que la persona evaluada, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, con carácter general, la mayoría de sus miembros serán personal fijo del Sistema Nacional de Salud.

Sección 3.ª Promoción interna

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Artículo 52. *Promoción interna.*

1. Con objeto de garantizar el derecho individual a la progresión profesional, los servicios de salud facilitarán e incentivarán la promoción interna del personal estatutario fijo a través de las convocatorias previstas en esta ley y en las normas correspondientes del servicio de salud.

2. El personal estatutario fijo podrá acceder mediante promoción interna, y dentro de su servicio de salud de destino, a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, y sin perjuicio del número de niveles existentes entre ambos títulos.

3. En los procesos de selección se reservará un porcentaje de plazas para promoción interna, a determinar mediante negociación en las mesas sectoriales correspondientes,

Las plazas convocadas para promoción interna que queden desiertas, se podrán acumular a las que se ofrezcan para el acceso libre, salvo en el caso de convocatorias independientes de promoción interna.

Los procedimientos para la promoción interna se desarrollarán de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, publicidad, y por los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición. Podrán realizarse a través de convocatorias específicas si así lo aconsejan razones de planificación o de eficacia en la gestión.

4. Para participar en los procesos selectivos para la promoción interna será requisito ostentar la titulación requerida y estar en servicio activo en cualquier situación que suponga reserva de plaza, o en excedencia en sus diversas modalidades, y con nombramiento como personal estatutario fijo durante, al menos, dos años en la categoría de procedencia. En el caso de que se pretenda cubrir categorías deficitarias o de difícil cobertura, la permanencia podrá reducirse a un año.

5. No se exigirá el requisito de titulación para acceder a las categorías pertenecientes a los Grupos 5 y 4 del personal estatutario de gestión y servicios de esta ley, salvo que sea necesaria una titulación, acreditación o habilitación profesional específica para el desempeño de las nuevas funciones, siempre que el interesado haya prestado servicios durante cinco años en la categoría de origen y ostente la titulación exigida en el grupo inmediatamente inferior al de la categoría a la que aspira a ingresar.

6. Los aspirantes que concurran por el sistema de promoción interna podrán obtener, si así lo prevé la convocatoria, una puntuación adicional que se otorgará atendiendo fundamentalmente al contenido funcional de la categoría estatutaria de procedencia. También se podrá prever en la convocatoria la exención de alguna de las pruebas de selección o de una parte del temario.

7. El personal seleccionado por el sistema de promoción interna tendrá preferencia para la elección de plaza respecto del personal seleccionado por el sistema de acceso libre.

Artículo 53. *Promoción interna temporal.*

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1. En los supuestos y bajo los requisitos que, al efecto, se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de los regulados en los artículos 9 y 10 de esta Ley de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente.

El procedimiento para efectuar nombramientos de promoción interna temporal será objeto de negociación en las mesas sectoriales. Estos nombramientos tendrán una duración máxima de tres años, salvo que la plaza sea cubierta por uno de los nombramientos previstos para el personal estatutario sustituto.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal estatutario en situación de promoción interna sobre vacante, se producirá el fin de la relación de promoción interna temporal, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal estatutario fijo, salvo que en el correspondiente proceso selectivo o de movilidad quede desierto, en cuyo caso se podrá ofertar de nuevo por promoción interna temporal.

2. Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el personal se mantendrá en servicio activo y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas. Las plazas de origen reservadas no computaran a efectos de temporalidad o estabilización.

3. El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno en relación con la obtención de nuevo nombramiento.

CAPÍTULO III

Movilidad

Artículo 54. *Movilidad por razón del servicio.*

1. El personal estatutario podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos de su servicio de salud, negociadas en las mesas correspondientes y previa resolución motivada del órgano directivo competente en materia de ordenación profesional del correspondiente servicio de salud.

Las normas que regulen esta movilidad incluirán, entre otros aspectos, el procedimiento de notificación al interesado y respetarán sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo, con las garantías que se dispongan en cada caso.

Esta movilidad se acordará con el consentimiento de la persona interesada. Solo de manera excepcional podrán acordarse sin dicho consentimiento cuando concurran razones de urgente e inaplazable necesidad asistencial, debidamente acreditadas, siempre que no sea posible garantizar por otros medios organizativos la continuidad y la seguridad de la atención. Dicha situación excepcional no podrá prolongarse durante más de 7 días en el plazo de un año.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. En estos supuestos, el personal afectado tendrá derecho a las indemnizaciones establecidas mediante real decreto para los traslados forzosos.

3. Cuando la movilidad implique un cambio de lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad por parte del estatutario.

4. La cobertura de puestos de trabajo realizada mediante el procedimiento de movilidad por razón del servicio tendrá carácter provisional, debiendo incluirse tal circunstancia y la duración del periodo de movilidad en la resolución motivada mencionada en el apartado 1.

Artículo 55. *Movilidad voluntaria.*

1. Con el fin de garantizar la movilidad en términos de igualdad efectiva del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, el Ministerio de Sanidad tras recabar informe al respecto de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, mantendrá actualizado el Catálogo homogéneo de equivalencias, que permita la homologación de las distintas categorías funcionales de personal estatutario de los diferentes Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, con las garantías sobre la creación, modificación y supresión de categorías previstas en esta ley.

2. Los procedimientos de movilidad voluntaria convocados por cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad del resto de los servicios de salud. El personal estatutario de otros servicios de salud participará en los procesos de movilidad voluntaria en las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria.

Dichos procedimientos se articularán mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, previa convocatoria pública, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las resoluciones de adjudicación de estos procesos tendrán una periodicidad al menos anual.

3. En la convocatoria de movilidad voluntaria se incluirá el baremo de méritos que se aplicará para la resolución de esta, priorizando el tiempo de servicios prestados en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

4. Cuando de un procedimiento de movilidad se derive cambio en el servicio de salud de destino, el plazo de toma de posesión será de un mes a contar desde el día del cese en el destino anterior, que deberá producirse en los tres días siguientes a la notificación o publicación del nuevo destino adjudicado.

En el supuesto en que el personal se encontrara prestando servicios en el servicio de salud donde obtiene el nuevo destino, el plazo de toma de posesión será el correspondiente a los profesionales del mismo servicio de salud.

El tiempo de toma de posesión será remunerado con cargo al servicio de salud del nuevo destino, contando la antigüedad a todos los efectos.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

5. Los destinos adjudicados mediante sistemas de movilidad voluntaria son irrenunciables, salvo que el interesado presente escrito de renuncia motivada por la obtención de plaza en virtud de la resolución de un procedimiento de movilidad voluntaria convocado por otra Administración pública.

6. Se entenderá que el interesado solicita la excedencia voluntaria por interés particular, y será declarado en dicha situación por la administración en la que prestaba servicios, cuando no se incorpore al destino obtenido en un procedimiento de movilidad voluntaria dentro de los plazos establecidos, o de las prórrogas de los mismos que legal o reglamentariamente procedan, previa comunicación de dicha circunstancia por parte del servicio de salud convocante al servicio de salud de origen.

No obstante lo anterior, si existen causas suficientemente justificadas, previa audiencia del interesado, podrá dejarse sin efecto dicha situación por la administración que efectuó la convocatoria. En tal caso, el interesado deberá incorporarse a su nuevo destino tan pronto desaparezcan las causas que en su momento lo impidieron.

Artículo 56. *Movilidad por razón de violencia de género y violencia sexual. Movilidad para personas víctimas de violencia terrorista.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otra plaza de su misma categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

En caso necesario, las Comunidades Autónomas facilitarán la movilidad entre servicios de salud con el fin de asegurar el efectivo derecho a la movilidad de las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

2. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal estatutario fijo y temporal que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal estatutario y de víctima del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como el personal estatutario fijo y temporal amenazado en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho al traslado a otra plaza de su misma categoría profesional, cuando la vacante sea de necesaria cobertura o, en caso contrario, dentro de la comunidad autónoma. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que el interesado expresamente solicite.

3. En todo caso este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, la violencia de género o sexual, o por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista o de género o sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna para el personal estatutario temporal.

4. En ambos supuestos los traslados tendrán la consideración de traslados forzoso.

5. En cualquiera de estos supuestos, la solicitud de la persona interesada indicará la localidad o localidades a las que solicita el traslado, que en todo caso tendrán carácter prioritario.

Artículo 57. *Coordinación y colaboración en las convocatorias.*

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los criterios y principios que resulten procedentes, en orden a la coordinación de las convocatorias de los procesos de provisión, selección y movilidad, cuando afecten a más de un servicio de salud, con objeto de garantizar el principio de colaboración.

Artículo 58. *Comisiones de servicio.*

1. Cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o sea necesaria su cobertura temporal, podrá ser cubierto por necesidades del servicio y con carácter temporal en la modalidad de comisión de servicios, por personal estatutario fijo de la correspondiente categoría y especialidad que se encuentre prestando sus servicios en otro centro o servicio de salud.

El interesado en situación de comisión de servicio percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, manteniendo su retribución correspondiente por antigüedad y por carrera profesional.

2. El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo.

En este caso, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de trabajo de origen.

3. Quien se encuentre en comisión de servicios tendrá derecho a la reserva de su plaza o puesto de trabajo de origen.

4. Las plazas vacantes cubiertas mediante comisión de servicios serán ofertadas en el siguiente concurso de movilidad voluntaria.

Artículo 59. *Movilidad del personal investigador.*

Al personal estatutario fijo del sistema nacional de salud que desarrolle actividades de investigación le serán de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 17.1 y 17.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

TÍTULO V

Carrera y desarrollo profesional

Artículo 60. *Criterios generales de la carrera y desarrollo profesional.*

1. Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán sistemas de carrera y desarrollo profesional, para su personal fijo, interino y sustituto, en todas sus categorías profesionales, como medida de progreso profesional complementaria a otras como la promoción interna.

El personal estatutario en promoción interna temporal no podrá ver limitado su derecho a progresar en la carrera profesional.

2. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional contemplados en este artículo, se ajustarán a los criterios generales recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, con las adaptaciones necesarias a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, contribuyendo a la mejor gestión y al adecuado cumplimiento de los objetivos de los mismos.

3. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se estructurarán en 4 grados o niveles, pudiéndose establecer un grado adicional, y reconocerán de forma individualizada la trayectoria y el progreso profesional mediante la evaluación de los conocimientos, la actividad y desempeño, la experiencia, el compromiso y aquellos otros aspectos que sean significativos para los objetivos de la organización.

4. Los servicios de salud negociarán en mesa sectorial los criterios para que los profesionales, que por promoción interna accedan a otra categoría de su propio grupo de clasificación o a un grupo de clasificación superior, no vean reducidas sus retribuciones, respecto al complemento de carrera profesional ya consolidado mientras progresan en la carrera profesional correspondiente a su nueva categoría o grupo de clasificación.

5. Los servicios de salud, a instancia de las personas interesadas, reconocerán mutuamente la carrera y desarrollo profesional en otros servicios de salud, así como los efectos económicos que correspondan, de conformidad con los criterios que establezca la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, los servicios de salud establecerán los criterios y méritos valorables para el sistema de carrera y desarrollo profesional, de aquellas personas que hayan prestado servicios en una categoría equivalente en virtud de nombramiento administrativo o contrato laboral por cuenta y bajo la dependencia de instituciones sanitarias del sistema sanitario público de un país de la Unión Europea, o del Espacio Económico Europeo, o de Suiza, dentro de la normativa vigente de libre circulación.

6. Las convocatorias de carrera y desarrollo profesional en cada servicio de salud se realizarán al menos anualmente, y se resolverán en el plazo máximo de un año desde su convocatoria.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Los tratamientos de datos personales derivados de los sistemas de carrera y desarrollo profesional se ajustarán a la normativa en materia de protección de datos personales, garantizando, en particular, los derechos de las personas interesadas y el principio de minimización de datos, de modo que únicamente se traten los datos personales adecuados y pertinentes para la finalidad descrita de dichos sistemas.

7. La actividad investigadora deberá ser incluida como parte del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 85.6 de la Ley 14/2007, de 3 de julio.

Asimismo, el tiempo trabajado desarrollando actividad investigadora en centros del Sistema Nacional de Salud deberá ser tenido en cuenta a efectos de carrera profesional.

8. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud analizará la implantación, evolución y desarrollo de los diferentes modelos de carrera en el Sistema Nacional de Salud.

Artículo 61. *Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño para la carrera profesional.*

La evaluación del desempeño del personal estatutario es uno de los aspectos que serán tomados en consideración para su progresión en la carrera y desarrollo profesional.

Los modelos de evaluación del desempeño, que serán transparentes y se elaborarán con la participación de las organizaciones sindicales, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal estatutario.

TÍTULO VI

Situaciones administrativas

Artículo 62. *Situaciones administrativas.*

1. El personal estatutario fijo podrá hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicios bajo otro régimen jurídico.

d) Excedencia en sus diversas modalidades.

e) Suspensión de funciones.

2. Las comunidades autónomas podrán establecer los supuestos de concesión y el régimen relativo a las situaciones de expectativa de destino, excedencia forzosa y excedencia voluntaria

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

incentivada, así como los de otras situaciones administrativas aplicables a su personal estatutario dirigidas a optimizar la planificación de sus recursos humanos, de conformidad con lo previsto en la presente ley.

Artículo 63. *Servicio activo.*

1. El personal estatutario se hallará en servicio activo cuando preste los servicios correspondientes a su nombramiento como tal, o cuando desempeñe funciones de gestión clínica o gestión de recursos y administración bajo este mismo régimen jurídico, cualquiera que sea el servicio de salud, institución o centro en el que se encuentre destinado, así como cuando desempeñe puesto de trabajo de las relaciones de puestos de las Administraciones públicas abierto al personal estatutario.

2. El personal que se encuentre en situación de servicio activo goza de todos los derechos y queda sometido a todos los deberes inherentes a su condición, y se regirá por esta ley y las normas correspondientes al personal estatutario del servicio de salud en que preste servicios.

3. Se mantendrán en la situación de servicio activo, con los derechos que en cada caso correspondan, quienes estén en comisión de servicios, disfruten de vacaciones o permisos, incluidos los permisos sindicales o se encuentren en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

4. Se mantendrán en servicio activo, con las limitaciones de derechos que se establecen para las medidas provisionales del régimen disciplinario de esta ley y las demás que legalmente correspondan, quienes sean declarados en suspensión provisional de funciones.

Artículo 64. *Servicios especiales.*

1. El personal estatutario será declarado en situación de servicios especiales:

a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.

b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.

c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función. Aquellos que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Cuando acceda a plaza de formación sanitaria especializada mediante residencia.

n) Cuando acceda a puesto directivo de las organizaciones internacionales, de las Administraciones públicas, de los servicios de salud o de instituciones o centros de trabajo sanitarios del Sistema Nacional de Salud.

2. También será declarado en situación de servicios especiales el personal estatutario que sea autorizado por la Administración pública competente, por periodos superiores a seis meses, para prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas de cooperación, o para cumplir misiones en programas de cooperación nacional o internacional.

3. Quien se encuentre en la situación de servicios especiales percibirá las retribuciones correspondientes al puesto o cargo que desempeñe, y no las que les correspondan como personal estatutario, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El personal estatutario que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

La Administración garantizará la reincorporación al servicio activo, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera profesional vigente en el Servicio de Salud al que pertenezca, así como a no sufrir menoscabo alguno en sus condiciones de trabajo.

4. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento interino y sustituto, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 65. *Servicios bajo otro régimen jurídico.*

1. Pasará a la situación de servicios bajo otro régimen jurídico el personal estatutario fijo que se encuentre en los siguientes supuestos:

a) Quienes acepten la oferta de cambio de su relación de empleo, para prestar servicios en institutos de investigación sanitaria de la comunidad autónoma correspondiente, así como, en un centro cuya gestión sea asumida bien por una entidad creada o participada en un mínimo de la mitad de su capital por el propio servicio de salud o comunidad autónoma, bien por otras entidades surgidas al amparo de nuevas fórmulas de gestión promovidas por el servicio de salud o comunidad autónoma y creadas al amparo de la normativa que las regule.

b) Quienes acepten voluntariamente el cambio en su relación de empleo que se le oferte por los servicios de salud para acceder a funciones de servicios de gestión clínica o gestión de recursos y administración, cuando la naturaleza de las instituciones donde se desarrollen estas funciones no permita que preste sus servicios como personal estatutario fijo en activo.

2. El personal en situación de servicios bajo otro régimen jurídico tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de antigüedad y carrera profesional.

3. El personal de la letra a) del primer apartado, durante el tiempo que permanezca realizando las funciones a las que está adscrito, tendrá derecho a la reincorporación al servicio activo en la misma área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla.

El personal de la letra b) del primer apartado tendrá derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

4. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 66. *Excedencias.*

La situación de excedencia del personal estatutario se declarará de oficio o a petición del interesado y podrá adoptar las siguientes modalidades:

a) Excedencia por interés particular.

b) Excedencia por prestar servicios en el sector público.

c) Excedencia por agrupación familiar.

d) Excedencia por cuidado de familiares.

e) Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.

f) Excedencia por razón de violencia terrorista.

g) Excedencia del personal de investigación.

h) Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 67. *Excedencia por interés particular*.

1. Podrá concederse la excedencia al personal estatutario fijo cuando lo solicite por interés particular.

2. Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse en su caso, su denegación. No podrá concederse la excedencia por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

3. El personal estatutario en situación de excedencia por interés particular no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de carrera profesional, o trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación y no dará lugar a la reserva de plaza o puesto.

4. Procederá declarar de oficio en excedencia por interés particular al personal estatutario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud.

5. Durante la permanencia en esta situación, no se podrán prestar servicios en la misma categoría en el Sistema Nacional de Salud.

6. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de un año.

Artículo 68. *Excedencia por prestar servicios en el sector público.*

1. Procederá declarar al personal estatutario fijo en excedencia por prestación de servicios en el sector público:

a) Cuando presten servicios con carácter fijo en otra categoría de personal estatutario, como funcionario o como personal laboral en cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

b) Cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.

2. A los efectos de lo previsto en este apartado, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas entidades en las que la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas sea igual o superior al 50 por ciento o, en todo caso, cuando las mismas posean una situación de control efectivo.

3. El personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público no devengará retribuciones, y el tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido a efectos de trienios y carrera profesional, en su caso, cuando reingresen al servicio activo.

4. Quienes se encuentren en la situación de servicios en el sector público como consecuencia de un nombramiento temporal en otra Administración pública, tendrán derecho a la reserva de la plaza de origen o del puesto obtenido por cualquier sistema de provisión de carácter definitivo con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. Dicha reserva se mantendrá durante un periodo de 1 año desde el inicio de la excedencia.

Artículo 69. *Excedencia por agrupación familiar.*

1. Se concederá la excedencia por agrupación familiar al personal estatutario fijo que así lo solicite y cuyo cónyuge o pareja de hecho inscrita como tal en un registro público resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado, por haber obtenido y estar desempeñando plaza con carácter fijo como personal del Sistema Nacional de Salud, como funcionario de carrera o personal laboral de cualquier Administración pública.

2. El personal estatutario en situación de excedencia por agrupación familiar no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de carrera profesional, o trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación, ni dará lugar a la reserva de plaza o puesto.

3. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de un año.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Artículo 70. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, hasta que el menor cumpla los tres años de edad.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad precise de apoyos intensos y continuados para su autonomía personal.

3. La solicitud de la excedencia irá acompañada de una declaración responsable de la persona interesada, en la que indique que mientras permanezca en dicha situación, no desempeñará ninguna actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del menor o del familiar.

Cualquier circunstancia que implique una modificación en este sentido deberá comunicarse al último servicio de salud, institución o centro de destino, a los efectos del mantenimiento o no de la situación de excedencia para el cuidado de familiares.

Los servicios de salud velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el disfrute de esta situación administrativa, pudiendo revocar la misma si se incumple lo dispuesto en este apartado.

4. El período de excedencia será único por cada sujeto causante, si bien se podrá disfrutar de forma fraccionada en los términos y condiciones que se establezcan por cada Servicio de Salud. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos estatutarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

5. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Tendrán derecho a la reserva de la plaza de origen y el puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será en la misma categoría y área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla, con las mismas condiciones retributivas.

Asimismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. El personal estatutario interino o sustituto tendrá derecho al reconocimiento de la situación administrativa de excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 71. *Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.*

1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Tendrán derecho a la reserva de la plaza de origen y durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

3. Durante los seis primeros meses de esta excedencia la estatutaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras del último mes en activo.

4. Las situaciones de violencia de género o de violencia sexual que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán, respectivamente, de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

5. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 72. *Excedencia por razón de violencia terrorista*.

1. El personal estatutario que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

2. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 73. *Excedencia del personal de investigación*.

1. El personal estatutario podrá ser declarado en la situación de excedencia temporal en los términos y con los efectos establecidos en los artículos 17.3 y 17.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

2. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.

El acceso o permanencia en dicha situación no comportará, en ningún caso, una ampliación de la duración del respectivo nombramiento temporal, ni otorgará derecho o ventaja alguna respecto de la situación de servicio activo.

Artículo 74. *Excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas.*

1. Podrá ser declarado en la situación de excedencia por desempeño de cargo electivo en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, el personal estatutario fijo que ostente un cargo de los previstos por el artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, determinado como tal de acuerdo con los correspondientes estatutos, que imposibilite el desempeño efectivo de su puesto de trabajo.

2. Quienes se encuentren en esta situación administrativa no percibirán retribuciones y tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a reingresar al servicio activo en la misma categoría y área de salud de origen o, si ello no fuera posible, en áreas limítrofes con aquélla, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes al puesto y a la carrera profesional que se establecen en esta ley.

3. Deberá solicitarse el reingreso al servicio activo en el mes siguiente a la fecha de cese en el cargo electivo por el procedimiento que se determine reglamentariamente.

Artículo 75. *Suspensión de funciones*.

1. El personal declarado en la situación de suspensión firme quedará privado durante el tiempo de permanencia en la misma del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición.

2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En el caso del personal fijo deberá solicitar su reingreso al servicio activo con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de suspensión y conforme al artículo siguiente, y su incumplimiento determinará la declaración de oficio de la excedencia por interés particular. Para el personal interino y sustituto supondrá la rescisión de su nombramiento.

3. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia firme dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria o administrativa firme.

La suspensión por condena criminal se impondrá como pena, en los términos acordados en la sentencia.

La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

4. El personal declarado en la situación de suspensión firme de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública, ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas, ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado o fundaciones sanitarias, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción.

5. Cuando en la tramitación de un procedimiento judicial se acuerde la prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, el personal estatutario, será declarado en la situación de suspensión provisional de funciones por todo el tiempo al que se extendiera la prisión provisional o dichas medidas.

El personal estatutario que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado tiene derecho a percibir durante el período de suspensión el 75 por ciento de las retribuciones básicas, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.

En caso de paralización del expediente imputable al interesado, comportará la pérdida de toda retribución mientras se mantenga dicha paralización. Asimismo, no se acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento disciplinario o proceso penal.

6. Asimismo, el personal estatutario que tenga la condición de investigado en un procedimiento judicial en el que no se acuerde la prisión provisional ni otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, podrá ser declarado motivadamente en la situación de suspensión provisional de funciones por el tiempo durante el cual mantenga dicha condición, si así lo justificara la naturaleza de los hechos objeto de investigación.

El personal estatutario que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado tiene derecho a percibir durante el período de suspensión la totalidad de sus retribuciones, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo. El tiempo de suspensión será computable a efectos de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

7. Finalizado el procedimiento judicial con sentencia firme que imponga penas que no supongan la inhabilitación o suspensión de empleo o cargo público, pero determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, se declarará la situación de suspensión firme de funciones hasta el total cumplimiento de la condena, con pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Artículo 76. *Reingreso al servicio activo*.

1. Con carácter general, el reingreso al servicio activo será posible en cualquier servicio de salud a través de los procedimientos de movilidad voluntaria a que se refiere el artículo 55 de esta ley.

2. El reingreso al servicio activo también procederá en el servicio de salud de procedencia del interesado, con ocasión de vacante y carácter provisional, en el ámbito territorial y en las condiciones que en cada servicio de salud se determinen. Excepcionalmente, la persona interesada también podrá solicitar el reingreso en otro servicio de salud siempre que medie conformidad entre el servicio de procedencia y el de destino, en los términos en los que se establezca la regulación de los servicios de salud.

La plaza desempeñada con carácter provisional será incluida en la primera convocatoria para la movilidad voluntaria que se efectúe en el correspondiente Servicio de Salud y el personal en situación de reingreso provisional estará obligado a participar en la misma, debiendo solicitar, al menos, todas las plazas convocadas de la categoría y correspondiente modalidad, en el área de salud en que se encontraban reingresados.

Quienes, estando en situación de reingreso provisional, no obtengan destino sin haber solicitado todas las vacantes ofrecidas en su modalidad y área de salud, o no participen en el procedimiento, serán declarados de oficio en situación de excedencia por interés particular y deberán permanecer en la misma al menos un año antes de poder solicitar un nuevo reingreso provisional o a efectos de su participación en ulterior procedimiento de movilidad.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32.1. c) de esta ley cuando las circunstancias que concurran así lo aconsejen, a criterio de cada servicio de salud, institución o centro de destino se facilitará a la persona reincorporada al servicio activo si ésta o el servicio de salud así lo solicita, la realización de un programa específico de formación complementaria o de actualización de los conocimientos, técnicas, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer adecuadamente su profesión o desarrollar las actividades y funciones derivadas de su nombramiento.

El seguimiento de este programa no afectará a la situación ni a los derechos económicos del interesado.

TÍTULO VII

Jornada y horarios

CAPÍTULO I

Objeto, definiciones y principios generales

Artículo 77. *Objeto y definiciones.*

1. Este título tiene por objeto el establecimiento de las disposiciones mínimas para garantizar la protección de la seguridad y salud del personal estatutario en materia de ordenación del tiempo de

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

trabajo, así como la seguridad y calidad de la asistencia a los pacientes, por lo que las plantillas de cada centro deberán estar estructuradas de forma que no supongan una carga horaria excesiva para el personal.

Las normas para la distribución del horario del personal estatutario vendrán determinadas por las necesidades asistenciales correspondientes, teniendo siempre en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral, la protección de la salud del trabajador y la garantía de la asistencia para el paciente

Conforme a ello, se establecen las definiciones contenidas en el apartado siguiente relativas a la jornada laboral a los efectos exclusivos de la aplicación de las normas de este título en materia de tiempo de trabajo y régimen de descansos. En materia de compensaciones económicas u horarias, se estará a lo dispuesto específicamente en las normas, pactos o acuerdos que, en cada caso, resulten aplicables.

2. A los efectos de lo establecido en este título, se entenderá por:

a) Centros de trabajo: los centros e instituciones a los que se refiere el artículo 29 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como otros centros no sanitarios que formen parte del correspondiente servicio de salud.

b) Personal: quienes, siendo personal estatutario, están adscritos a un centro de trabajo del servicio de salud.

c) Tiempo de trabajo: el período en el que el personal permanece en el centro de trabajo del servicio de salud, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Tendrá la misma consideración los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del mismo.

Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones.

En todo caso se considera tiempo de trabajo realizado las actividades de gestión, docencia, investigación y tutoría, siempre que se realicen a instancia del servicio de salud. También tiene dicha consideración las actividades de formación continuada debidamente justificadas y autorizadas por cada servicio de salud en base a la normativa de permisos.

d) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro habitual de trabajo o en otro lugar determinado por el servicio de salud.

e) Período de localización: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y posterior intervención en un plazo adecuado para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se produzcan.

f) Teletrabajo: modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan,

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

fuera de las dependencias del centro de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

g) Período de descanso: todo período de tiempo que no sea tiempo de trabajo.

h) Período nocturno: el período nocturno se definirá en las normas, pactos o acuerdos que sean aplicables a cada servicio de salud. Tendrá una duración mínima de 7 horas e incluirá necesariamente el período comprendido entre las cero y las cinco horas de cada día natural. En ausencia de tal definición, se considerará período nocturno el comprendido entre las 22 horas y las siete horas del día siguiente.

i) Personal nocturno: el que realice normalmente, durante el período nocturno, una parte no inferior a 3 horas de su tiempo de trabajo diario.

Asimismo, tendrá la consideración de personal nocturno el que pueda realizar durante el período nocturno un tercio de su tiempo de trabajo anual.

j) Trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que el personal ocupe sucesivamente las mismas plazas o puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para el personal la necesidad de realizar su trabajo en distintas franjas horarias a lo largo de un período dado de días o de semanas.

k) Personal por turnos: el personal cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos.

l) Programación funcional del centro: las instrucciones que, en uso de su capacidad de organización y de dirección del trabajo, se establezcan por la gerencia o la dirección del centro sanitario en orden a articular, coordinadamente y en todo momento, la actividad de los distintos servicios y del personal de cada uno de ellos para el adecuado cumplimiento de las funciones asistenciales y funciones no asistenciales, según corresponda.

Artículo 78. *Carga horaria excesiva*.

1. Las plantillas de cada centro deberán estar estructuradas de forma que no supongan una carga horaria excesiva para su personal.

2. La carga horaria excesiva es la situación en la que el personal estatutario realiza, de forma continuada o reiterada, una jornada efectiva que supera los límites máximos de tiempo de trabajo establecidos legalmente, incluyendo tanto la jornada ordinaria como las guardias u otras modalidades de prestación de servicios. También se considera carga horaria excesiva la derivada de una planificación inadecuada de turnos o guardias.

3. Si la carga horaria excesiva es reiterada, la unidad de prevención de riesgos laborales deberá elaborar un informe en el que se establezcan recomendaciones para reducir o prevenir dicha carga horaria excesiva.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Además, los servicios de salud y los centros, con participación de los Comités de Seguridad y Salud, deberán poner en marcha medidas inmediatas de planificación de recursos humanos y modificación de la programación funcional de cada centro de trabajo para evitar esta situación.

Los informes que emita el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberán ser conocidos por los profesionales de la unidad correspondiente y por los delegados de prevención.

4. En el caso de centros y unidades docentes, la carga horaria excesiva podrá ser tenida en cuenta como condicionante negativo en la acreditación y en las auditorías que se realicen.

5. En el caso de incumplimiento reiterado de las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, esta situación de carga horaria excesiva deberá ser notificada al Foro Profesional que establece el artículo 47 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, para su conocimiento y a las organizaciones sindicales participantes en las mesas de negociación. Mediante real decreto, se determinará el procedimiento para la remisión de la información a dicho órgano.

Artículo 79. *Modalidades de prestación de servicios asistenciales.*

1. La actividad asistencial que se realice en los centros de trabajo se establecerá en la programación funcional y se estructurará en diversas modalidades de prestación que serán definidas por las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas sectoriales. Estas modalidades incluirán, al menos, la actividad ordinaria o programada, la actividad de atención continuada y la actividad de atención a la urgencia.

Todas las modalidades asistenciales que se realicen deberán estar encuadradas en un tipo de jornada, para así garantizar la aplicación de los derechos y límites que se establecen en la presente Ley.

2. Los centros sanitarios dispondrán, a través de la programación funcional, la organización de las modalidades de prestación delimitadas según el apartado anterior, mediante el sistema de jornada ordinaria exclusivamente o mediante la combinación de la jornada de guardia y la jornada ordinaria.

3. Se podrán establecer programas especiales de actividad programada de duración determinada, que tendrán carácter voluntario y que realizan los profesionales fuera de su jornada ordinaria. Su organización horaria y retribución habrán de ser negociadas en las mesas de negociación correspondientes.

4. Con las particularidades derivadas de su naturaleza, este artículo podrá ser aplicado a los servicios no asistenciales que se prestan en los centros de trabajo por el personal estatutario de gestión y servicios.

Artículo 80. *Sistemas de programación y registro del tiempo de trabajo*.

1. Los servicios de salud establecerán sistemas de programación del trabajo mediante herramientas que permitan organizar y visualizar fácilmente las diferentes jornadas de trabajo de cada profesional, la planificación y distribución de su jornada anual o referida al ámbito temporal de su nombramiento. Se informará al personal de la distribución de su jornada con la antelación suficiente para que no interfiera en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. Los servicios de salud establecerán un sistema de registro de tiempo de trabajo objetivo, fiable y accesible que permita verificar el cómputo de la jornada laboral realizada por el personal estatutario, así como el control del cumplimiento de la jornada.

Para el cómputo del tiempo de trabajo se tendrá en cuenta el trabajo efectivo en todas las modalidades de prestación de servicios recogidas en este título que le sean de aplicación.

3. Los sistemas de cobertura para la adecuada resolución de incidencias que establezcan los servicios de salud deberán atender a los principios de transparencia, objetividad y agilidad.

4. En los casos que corresponda, para garantizar la continuidad asistencial, las Administraciones sanitarias competentes deberán establecer previa negociación en la mesa sectorial, un sistema de reconocimiento del tiempo adicional necesario para la adecuada transmisión de información asistencial y organizativa en los cambios de turno entre profesionales de las categorías y unidades que se determinen. Dicho tiempo tendrá la consideración de prestación efectiva de servicios y será objeto de valoración específica, ya sea mediante su inclusión en la jornada ordinaria o mediante la compensación que se determine.

Artículo 81. *Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los progenitores y cuidadores*.

Los servicios de salud adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

CAPÍTULO II

Modalidades de jornada y régimen general de descansos

Sección 1.ª Tipos de jornada

Artículo 82. *Jornada ordinaria de trabajo*.

1. La jornada ordinaria de trabajo en los centros de trabajo pertenecientes a cada servicio de salud se determinará en las normas, pactos o acuerdos correspondientes.

2. La jornada ordinaria de trabajo del personal estatutario que preste servicios en régimen de turnos podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, en función de la organización y duración del sistema de turnos que se establezca, siempre que se respeten los descansos establecidos en este título. Esta distribución podrá dar lugar a que, en determinados periodos, la duración de la jornada exceda la habitual, siempre que dicha circunstancia sea compensada en otros periodos y se respete, en todo caso, la duración máxima de la jornada en cómputo anual, así como los tiempos mínimos de descanso diario, semanal y anual previstos en la normativa vigente.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. El personal tiene el derecho a conocer con antelación suficiente la planificación y distribución de su jornada ordinaria con carácter anual o referida al ámbito temporal de su nombramiento y la misma deberá conocerse antes del inicio de año laboral o al inicio de su nombramiento.

4. El tiempo de trabajo diario correspondiente a la jornada ordinaria será el pactado por las administraciones sanitarias. En el caso de trabajo a turnos, con carácter general la jornada diaria no excederá de 12 horas ininterrumpidas.

Previa negociación en los distintos órganos y mesas de representación, excepcionalmente, y con el consentimiento expreso del personal estatutario, de manera voluntaria, y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, se podrá autorizar un tiempo de trabajo superior que nunca podrá exceder de 24 horas continuadas cuando así lo aconsejen razones organizativas o asistenciales.

En estos casos, los períodos mínimos de descanso ininterrumpido deberán ser ampliables de acuerdo con los resultados de los correspondientes procesos de negociación sindical en los servicios de salud y con la debida progresividad para hacerlos compatibles con las posibilidades de los servicios y unidades afectados por las mismas.

5. Las programaciones funcionales que efectúen los centros deberán ajustarse a la jornada ordinaria que tenga asignada cada estatutario.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 de este artículo sobre jornada irregular, en el caso de que el personal realice un exceso de jornada ordinaria en cómputo mensual, se establecerán mecanismos de compensación mediante descansos al menos equivalentes. Por motivos asistenciales o de gestión, podrá acordarse la retribución de dicho exceso de jornada. Asimismo, la dirección del centro introducirá los ajustes necesarios en la programación funcional para evitar que estos excesos persistan en el tiempo.

Artículo 83. *Jornada de guardia*.

La jornada de guardia se realiza para garantizar la continuidad asistencial de la atención sanitaria y el cumplimiento del derecho a la protección de la salud de los ciudadanos. Este tipo de jornada se regula en el siguiente capítulo.

Artículo 84. *Duración máxima del tiempo de trabajo semanal.*

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria, la jornada de guardia y las modalidades asistenciales que se realicen conforme a lo previsto en el artículo 79, será de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

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

No serán tomados en consideración para la indicada duración máxima los períodos de localización, salvo que el interesado sea requerido para la prestación de un trabajo o servicio efectivo, caso en

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

que se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamiento.

Artículo 85. *Jornada de trabajo a tiempo parcial.*

1. Los nombramientos de personal estatutario, fijo o temporal, podrán expedirse para la prestación de servicios en jornada completa o para la prestación a dedicación parcial, en el porcentaje, días y horario que, en cada caso y atendiendo a las circunstancias organizativas, funcionales y asistenciales, se determine.

2. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, determinarán la limitación máxima de la jornada a tiempo parcial respecto a la jornada completa, con el límite máximo del 75 por ciento de la jornada ordinaria, en cómputo anual, o del que proporcionalmente corresponda si se trata de nombramiento temporal de menor duración.

3. Resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, su concesión estará condicionada a que se garantice el adecuado funcionamiento del servicio público esencial.

4. Cuando se trate de nombramientos de dedicación parcial, se indicará expresamente tal circunstancia en los correspondientes procedimientos de selección de personal temporal.

Sección 2.ª Descansos

Artículo 86. *Pausa en el trabajo*.

Siempre que la duración de una jornada exceda de 6 horas continuadas, deberá establecerse una pausa durante la misma de duración no inferior a 20 minutos que será considerado trabajo efectivo. El momento de disfrute de este período se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios. En aquellas jornadas que excedan de la jornada de siete horas, se incrementará el descanso de manera proporcional procurando una distribución adecuada a lo largo de la jornada.

Artículo 87. *Descanso diario*.

1. El personal tendrá derecho a un período mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2. El descanso entre jornadas de trabajo previsto en el apartado anterior se reducirá, en los siguientes supuestos:

a) En el caso de trabajo a turnos, cuando el personal cambie de turno y no pueda disfrutar del período de descanso diario entre el final de la jornada de un turno y el comienzo de la jornada del siguiente.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) Cuando se sucedan, en un intervalo inferior a 12 horas, tiempos de trabajo correspondientes a a los diferentes tipos de jornada.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, será de aplicación el régimen de compensación por medio de descansos alternativos establecidos en el artículo 88.

4. Los descansos establecidos en este artículo también son de aplicación a quienes bajo las condiciones de compatibilidad autorizadas, ejerzan su actividad fuera de los servicios de salud públicos. Su cumplimiento será preceptivo a la hora de otorgar el reconocimiento o autorización de la compatibilidad para garantizar la conciliación de los trabajadores, la seguridad del paciente y la calidad asistencial.

Artículo 88. *Descanso semanal*.

1. En la realización de la jornada ordinaria, el personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, de 24 horas ininterrumpidas, período que se incrementará con el mínimo de descanso diario previsto de 12 horas.

2. En el caso de que no se hubiera disfrutado del tiempo mínimo de descanso semanal en el período establecido en el apartado anterior, se producirá una compensación a través del régimen de descansos alternativos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 89. *Régimen de descansos alternativos*.

1. Cuando, no se hubiera disfrutado de los períodos mínimos de descanso diario establecidos en esta ley, así como en la normativa de desarrollo de las comunidades autónomas, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos que habrán de programarse en un período de referencia que no podrá exceder de 14 días.

Este régimen no supondrá la reducción de los periodos de descanso de los trabajadores

2. La compensación señalada en el apartado anterior se entenderá producida cuando se haya disfrutado, en cómputo trimestral, un promedio semanal de 96 horas de descanso, incluyendo los descansos semanales disfrutados, computando para ello todos los períodos de descanso de duración igual o superior a 12 horas consecutivas.

3. El disfrute de los descansos previstos en este artículo no podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los casos de finalización de la relación de servicios o de las circunstancias que pudieran derivar del hecho insular y de la particularidad de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Artículo 90. *Carácter de los períodos de descanso*.

1. La pausa en el trabajo prevista en el artículo 86 tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

2. Los periodos de descanso diario y semanal a que se refieren los artículos 87 y 88 de esta ley, y en su caso los descansos alternativos previstos en su artículo 89, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en ningún caso, tomados en consideración para

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada conforme a lo establecido en el artículo 82 de esta norma.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas y los períodos de baja por enfermedad serán neutros para el cálculo de los promedios previstos en los artículos 82, 83, 88 y 89 de esta ley.

Artículo 91. *Medidas especiales en materia de salud pública.*

1. Las disposiciones de este título relativas a jornadas de trabajo y períodos de descanso podrán ser transitoriamente suspendidas cuando las autoridades sanitarias adopten medidas excepcionales sobre el funcionamiento de los centros de trabajo de los servicios de salud, conforme a lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, siempre que tales medidas así lo justifiquen y exclusivamente por el tiempo de su duración.

La adopción de estas medidas se comunicará siempre a la representación sindical de las mesas sectoriales y a los órganos de representación del personal.

2. En los supuestos de catástrofes, emergencias o situaciones excepcionales que puedan comprometer la prestación asistencial, los servicios de salud deberán contar con planes de actuación previamente elaborados que contemplen la organización del trabajo, así como las medidas necesarias para prevenir los riesgos que dichas situaciones pudieran suponer para su seguridad y/o salud. Dichos planes deberán ser revisados periódicamente y contar con la participación de los órganos de representación del personal y los servicios de prevención de riesgos laborales.

3. Con carácter estrictamente excepcional, las disposiciones de esta ley relativas a jornadas de trabajo y períodos de descanso podrán ser objeto de suspensión temporal en un determinado centro, por el tiempo estrictamente imprescindible, cuando concurran circunstancias extraordinarias que imposibiliten de forma acreditada el mantenimiento de la asistencia sanitaria con los recursos humanos disponibles. Dicha suspensión requerirá resolución motivada de la autoridad competente, previa consulta con los órganos de representación del personal y con informe de los servicios de prevención de riesgos laborales, y deberá respetar en todo caso los principios de necesidad, proporcionalidad y protección de la salud del personal y la ciudadanía.

La adopción de esta medida implicará la puesta en marcha inmediata de actuaciones organizativas y de gestión que contribuyan a minimizar su duración y garantizar la restitución de las condiciones ordinarias de trabajo en el menor plazo posible.

4. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado de menor o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural o al personal especialmente sensible que así determine el servicio de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Sección 3.ª Singularidades del régimen de jornada a turnos.

Artículo 92. *Personal a turnos*.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1. El personal a turnos disfrutará de los períodos de pausa y de descanso establecidos en los artículos 86, 87, 88, 102 y, en su caso, 89 de esta ley.

2. El personal que preste servicios en régimen de turnos contará con una protección específica en materia de salud laboral, adecuada a las características particulares de esta modalidad de trabajo. Las medidas preventivas deberán tener en cuenta los riesgos derivados de la alteración de los ritmos biológicos, la fatiga, la exposición a horarios irregulares y el impacto en la conciliación de la vida personal y familiar

3. En atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, podrá solicitar la exención de realización de turnos durante periodo nocturno el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:

a) Durante el periodo de embarazo.

b) Durante el periodo de la lactancia natural.

c) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.

d) Que sean mayores de 55 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud. Para el personal que solicite esta exención, se establecerá un sistema de trabajo adicional voluntario, a fin de evitar merma en sus retribuciones.

e) Por motivos de salud que imposibiliten la realización del turno nocturno.

f) En cualquier otro supuesto que establezca la comunidad autónoma en su ámbito territorial.

En los casos a), b) y e) los servicios de salud, previa negociación en mesa sectorial, establecerán un sistema de compensación, a fin de evitar merma en sus retribuciones durante el tiempo que permanezca el trabajador en dicha situación.

En los casos a), b) y e), la acreditación se realizará mediante informe del servicio de prevención de riesgos laborales.

4. Para el personal que preste servicios en régimen de turnos, se considerará carga horaria excesiva aquella organización del tiempo de trabajo que, de forma continuada o reiterada, suponga:

a) La superación de los límites legales de jornada y descansos establecidos.

b) La programación de turnos que no respeten una adecuada alternancia o implique una carga desproporcionada de turnos especialmente penosos (nocturnos, festivos, de fin de semana).

c) La ausencia de previsión o cobertura de ausencias que obligue a los profesionales a asumir turnos adicionales de forma sistemática.

CAPÍTULO III

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud y de otro personal

Sección 1ª. Disposiciones Generales

Artículo 93. *Objeto.*

Se establecen en este capítulo las características del modelo de organización del trabajo aplicable al personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud y al personal de otras categorías, que, dada la singularidad de sus funciones, requiere complementar la actividad ordinaria mediante la combinación de jornada ordinaria y jornada de guardia.

La jornada ordinaria de trabajo constituye el ámbito prioritario y fundamental para el ejercicio y desarrollo de las competencias profesionales, en tanto permite la realización de la actividad asistencial integral, así como la participación en actividades docentes, investigadoras, preventivas y de formación continuada propias de la profesión sanitaria. Por su parte, la actividad realizada en régimen de jornada de guardia tiene un carácter complementario y está orientada principalmente a garantizar la cobertura asistencial urgente, lo que comporta una orientación más específica de las actividades profesionales que pueden llevarse a cabo en dicho contexto.

Por ello, esta modalidad combinada de atención deberá garantizar la continuidad asistencial en la atención a la población, así como los principios generales del ejercicio de las profesiones sanitarias que establece el Título I de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre**.**

Artículo 94. *Prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud.*

Al objeto de cumplir con la programación funcional de cada centro, la actividad asistencial del personal estatutario médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud será desempeñada mediante el sistema de jornada ordinaria con el trabajo por turnos o a través de la combinación de la jornada ordinaria y la jornada de guardia.

Sección 2ª. Singularidades del régimen de la jornada de guardia

Artículo 95. *Jornada de guardia*.

1. La jornada de guardia es el período de tiempo de trabajo adicional a la jornada ordinaria que se realiza por el personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud, así como por otro personal previsto en el apartado 2 de este artículo, que, conforme a lo previsto en el artículo 94 de esta ley, desarrolla su actividad asistencial mediante la combinación de jornada ordinaria y jornada de guardia.

Dicha jornada de guardia tiene por objeto la atención sanitaria urgente y el mantenimiento de la continuidad asistencial de los pacientes, y se desarrolla conforme a la programación funcional del centro. Su régimen deberá ser objeto de negociación en las mesas correspondientes, respetando

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

en todo caso, como límites esenciales e indisponibles, la jornada máxima, los períodos mínimos de descanso y el resto de requisitos y condiciones previstos en esta ley.

2. Estos servicios también serán prestados por el personal de aquellas categorías o unidades en las cuales se determine la necesidad de realizar un horario adicional al establecido como ordinario, previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes.

3. En atención a las especiales circunstancias y riesgos que concurren, podrá solicitar la exención de realización de esta jornada el personal que se encuentre en los supuestos siguientes:

a) Durante el periodo de embarazo.

b) Durante el periodo de la lactancia natural.

c) Que haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.

d) Que sean mayores de 55 años, según las disposiciones establecidas en los planes de ordenación de recursos humanos de cada servicio de salud.

e) Por motivos de salud que imposibiliten la realización de guardias.

f) En cualquier otro supuesto que establezca la comunidad autónoma en su ámbito territorial.

En los casos a), b) y e), previa negociación en mesa sectorial, se establecerá un modelo que garantice la percepción del complemento de atención continuada equivalente a la actividad de guardia que se deje de realizar durante el tiempo que permanezca el trabajador en dicha situación.

En los casos a), b) y e), la acreditación se realizará mediante informe del servicio de prevención de riesgos laborales.
Para el personal que solicite la exención contemplada en la letra d), se establecerá un sistema de trabajo adicional voluntario, a fin de evitar merma en sus retribuciones.

Artículo 96. *Duración máxima de la jornada de guardia.*

1. La jornada de guardia no podrá ser superior a 17 horas de trabajo efectivo.

Excepcionalmente, con el consentimiento expreso de los trabajadores afectados, de manera voluntaria y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, la jornada de guardia podrá ampliarse hasta 24 horas continuadas, para aquellos puestos identificados como de difícil cobertura o en el caso de fines de semana y festivos. La determinación concreta de duración de la jornada de guardia deberá ser negociada en las mesas sectoriales correspondientes, sin perjuicio de que pueda establecerse una duración inferior a 17 horas cuando así se determine, mediante negociación en dichas mesas

No podrá llevarse a cabo esta jornada si existe informe desfavorable de la unidad responsable en materia de prevención de riesgos laborales.

2. En el caso de que sean consecutivas, la suma de jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Sección 3ª. Excepciones en la duración del tiempo de trabajo.

Artículo 97. *Supuestos excepcionales de ampliación del tiempo de trabajo semanal.*

1. Cuando las previsiones de este capítulo fueran insuficientes para garantizar la adecuada atención continuada y permanente, y siempre que existan razones organizativas o asistenciales que así lo justifiquen, previa oferta expresa del centro sanitario, podrá superarse la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y la jornada de guardia cuando el personal manifieste, por escrito, individualizada, libre y voluntariamente, su consentimiento en ello. En el caso de negativa del profesional, esto no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional y formativo.

En este supuesto, los excesos de jornada sobre lo establecido en el artículo anterior tendrán el carácter de jornada de guardia y un límite máximo de 150 horas al año.

2. Los centros sanitarios podrán establecer previamente los requisitos para otorgar por parte del personal el consentimiento previsto en el apartado anterior, especialmente en lo relativo a la duración mínima del compromiso.

3. En los supuestos previstos en este artículo, el centro sanitario deberá asegurar que:

a) Nadie sufra perjuicio alguno por el hecho de no prestar el consentimiento a que se refiere el apartado 1, sin que pueda ser considerado perjuicio a estos efectos un menor nivel retributivo derivado de un menor nivel de dedicación.

b) Existan registros actualizados del personal que desarrolle este régimen de jornada, que estarán a disposición de las autoridades administrativas o laborales competentes, que podrán prohibir o limitar, por razones de seguridad o salud del personal, los excesos sobre la duración máxima de la jornada prevista en el artículo 95.

c) Se respeten los principios generales de protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

4. En el caso de que más de la mitad de los profesionales de una unidad superen el límite anual indicado en este artículo, se elaborará un informe por parte del servicio de prevención de riesgos laborales y del servicio de recursos humanos. Dicho informe deberá analizar las causas que han generado dicha situación y plantear propuestas de mejora. En este caso, aplicará lo establecido para la carga horaria excesiva definida en el siguiente artículo.

Artículo 98. *Carga horaria excesiva para personal que realiza jornada de guardia*.

Se considerará que existe carga horaria excesiva en el personal que realiza jornada de guardia cuando concurran, de forma continuada o reiterada, alguna de las siguientes situaciones:

a) Realización de más de cinco guardias físicas mensuales, de manera sostenida en el tiempo.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) Asignación de guardias en periodos no equilibrados del calendario, con concentración en fines de semana o festivos, sin una planificación razonable.

c) Imposición sistemática de guardias adicionales por ausencia de cobertura estructural, que suponga una sobrecarga no prevista ni voluntaria.

Sección 4ª. Singularidades en materia de descansos.

Artículo 99. *Descansos de la jornada de guardia*.

1. Cuando la jornada ordinaria esté programada de forma inmediatamente anterior a una jornada de guardia, no podrá exigirse su realización si la suma de ambas jornadas supera el límite de 17 horas continuadas de trabajo.

Asimismo, en ningún caso podrá exigirse al personal la realización de jornada ordinaria inmediatamente posterior a una jornada de guardia.

A efectos administrativos y de ordenación de la jornada, los períodos que no resulten exigibles conforme a lo establecido en el párrafo anterior se considerarán como jornada realizada, aunque no se computen como tiempo efectivo de trabajo a los efectos establecidos en el artículo 84 de esta Ley. Esta consideración implica que dichos períodos no podrán ser programados ni requeridos como jornada ordinaria.

2. Al personal al que se refiere este capítulo también le será de aplicación lo dispuesto en el capítulo II en materia de descansos.

3. Los descansos establecidos en este artículo también son de aplicación a quienes bajo las condiciones de compatibilidad autorizadas, ejerzan su actividad fuera de los servicios de salud públicos. Su cumplimiento será preceptivo a la hora de otorgar el reconocimiento o autorización de la compatibilidad.

Artículo 100. *Periodo de localización.*

1. Los servicios de salud establecerán las características del período de localización, así como las circunstancias en las que dicho período se asimila a la jornada de guardia regulada en este capítulo, en lo relativo a retribuciones y descansos. No podrán establecerse períodos de localización cuya duración o frecuencia supongan un riesgo para la seguridad o salud del personal, de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las comunidades autónomas deberán determinar el plazo mínimo en que debe producirse la intervención del trabajador una vez requerido, en función de la naturaleza de las funciones a desempeñar y las características organizativas del servicio.

2. La regulación de este período, así como los límites en cuanto al número máximo de jornadas de localización a realizar y los descansos asociados, serán objeto de negociación en las correspondientes mesas sectoriales.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. Los servicios de salud deberán realizar un análisis periódico del volumen y características de las activaciones efectuadas durante los períodos de localización, a fin de verificar su adecuación a los criterios establecidos en la normativa aplicable.

CAPÍTULO IV

Festivos y permisos

Artículo 101. *Régimen de festivos y permisos*.

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de festivos y permisos que se establezca en el ámbito de cada una de las comunidades autónomas.

2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, establecidos en la normativa básica del Estado para los funcionarios públicos y los que resulten de la negociación colectiva en el ámbito de cada servicio de salud, con las garantías que puedan exigirse para el mantenimiento del servicio.

3. Los servicios de salud podrán establecer hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio del personal estatutario, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

4. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos retribuidos o con retribución parcial, con motivo de la realización de estudios o para la asistencia a cursos de formación o especialización que tengan relación directa con las funciones de los servicios sanitarios e interés relevante para el servicio de salud. Podrá exigirse como requisito previo para su concesión el compromiso del interesado de continuar prestando servicios en la misma institución, centro, área o servicio de salud, durante los plazos que se establezcan, a contar desde la finalización del permiso.

El incumplimiento de dicho compromiso implicará la devolución por el interesado de la parte proporcional que resulte procedente de las retribuciones percibidas durante el permiso.

Se considerará tiempo de trabajo aquel dedicado, dentro o fuera del centro de trabajo, a la formación y actualización que necesariamente el profesional deba realizar a instancias del servicio de salud como requisito imprescindible para el adecuado ejercicio de la actividad.

5. Las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán conceder permisos no retribuidos o con retribución parcial, para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud.

6. Las administraciones sanitarias correspondientes deberán regular el procedimiento de solicitud de los permisos establecidos en virtud de los apartados 4 y 5 de este artículo.

7. Las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer permisos no retribuidos para participar en programas acreditados de cooperación internacional. En el caso

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

de participación en los equipos especiales de emergencias que se establezcan por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en colaboración con el Ministerio de Sanidad, los permisos serán retribuidos.

Artículo 102. *Vacaciones anuales.*

1. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de al menos 22 días hábiles sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual establecida, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones anuales se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.

No obstante, cuando las situaciones de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios.

El personal estatutario interino y sustituto, con anterioridad a la finalización de su nombramiento, podrá solicitar de forma preferente el disfrute de las vacaciones a la compensación económica, siempre que las necesidades del servicio estén cubiertas.

4. Cada servicio de salud podrá establecer hasta un máximo de cuatro días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados por el personal estatutario.

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 103. *Responsabilidad disciplinaria*.

1. El personal estatutario incurrirá en responsabilidad disciplinaria por las faltas que cometa en el ejercicio de sus funciones y quedará sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente capítulo y en la legislación que se dicte en desarrollo de este Estatuto.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. Es responsable de las faltas disciplinarias el personal estatutario que sea autor o autora de las acciones u omisiones tipificadas legalmente.

3. Incurrirán en la misma responsabilidad que el autor, quienes indujeren a otros a la realización de actos o conductas tipificadas como faltas disciplinarias graves o muy graves.

El personal estatutario también incurrirá en la misma responsabilidad disciplinaria que el autor cuando coopere en la comisión de una falta grave o muy grave con un acto sin el cual ésta no se habría cometido.

4. La responsabilidad disciplinaria se extinguirá:

a) Por el cumplimiento de la sanción impuesta

b) Por la prescripción de la falta o de la sanción

c) Por el fallecimiento de la persona expedientada

d) Por la pérdida de la condición de personal estatutario de la persona expedientada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 106.

Artículo 104. *Principios de la potestad disciplinaria.*

1. La potestad disciplinaria responderá a los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor, eficacia y proporcionalidad en todo el Sistema Nacional de Salud, y su procedimiento, a los de inmediatez, economía procesal y pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes.

2. Los órganos competentes de cada servicio de salud ejercerán la potestad disciplinaria por las infracciones que cometa su personal estatutario, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial, civil o penal que pueda derivarse de tales infracciones.

3. La potestad disciplinaria corresponde al servicio de salud en el que el interesado se encuentre prestando servicios en el momento de comisión de la falta, con independencia del servicio de salud en el que inicialmente obtuvo su nombramiento. Las sanciones que, en su caso, se impongan tendrán validez y eficacia en todos los servicios de salud.

4. Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Finalizadas las actuaciones en la jurisdicción penal, procederá la reanudación del procedimiento disciplinario.

Asimismo, cuando se tenga conocimiento de la sustanciación de un proceso judicial por los mismos hechos objeto de la presunta responsabilidad disciplinaria se acordará la suspensión del expediente administrativo hasta que finalice el proceso judicial.

Esta suspensión del expediente administrativo no será óbice para que se puedan mantener las medidas cautelares que hayan sido adoptadas en el marco del procedimiento disciplinario.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

5. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a los servicios de salud.

6. Sólo podrán sancionarse las acciones u omisiones que, en el momento de producirse, constituyan falta disciplinaria. Las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica.

7. Entre la infracción cometida y la sanción impuesta deberá existir la adecuada proporcionalidad.

8. La cancelación de las sanciones disciplinarias impedirá la apreciación de reiteración o de reincidencia.

Artículo 105. *Clasificación y prescripción de las faltas disciplinarias.*

1. Las faltas disciplinarias se clasifican en muy graves, graves o leves.

2. Las comunidades autónomas podrán, por norma con rango de ley, establecer otras faltas además de las tipificadas en esta ley.

3. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. A efectos de la presente ley, se entiende por falta continuada la constituida por acciones u omisiones que se prolonguen en el tiempo sin solución de continuidad. Interrumpe la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose de nuevo si éste estuviera paralizado más de tres meses por causa no imputable al interesado.

Artículo 106. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de nacimiento, de origen racial o étnico, sexo, lengua, religión o convicciones, o circunstancias económicas, personales o sociales, la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, discapacidad, edad, condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, tanto del personal como de las personas usuarias, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros de los servicios de salud.

c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución, o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en las instituciones o centros sanitarios de los servicios de salud y/o su publicación o utilización indebida.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

d) El abandono del servicio.

e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.

f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.

g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara, y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.

h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.

i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por las Administraciones públicas o servicios de salud cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, el incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos y esenciales establecidos en caso de huelga, así como la realización de actuaciones dirigidas a impedir su adecuado funcionamiento.

k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave a la Administración, a las instituciones y centros de los servicios de salud o a los ciudadanos.

l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

m) La prevalencia de la condición de personal estatutario para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales a los centros o instituciones.

n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.

ñ) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

o) El acoso moral, sexual o por razón de sexo, y el acoso discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

p) El acoso laboral, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.

q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de las instituciones, centros o servicios de salud para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.

s) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.

t) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

u) Falta de respeto de la intimidad, propia imagen y dignidad en el trabajo.

v) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 107. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores si no existe causa justificada.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.

d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.

e) Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.

f) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

g) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

h) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.

i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

j) La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

k) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios de los servicios de salud.

l) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.

m) El encubrimiento o consentimiento ante cualquier acto que suponga la comisión de faltas muy graves.

n) La incomparecencia a las citaciones o la desatención de los requerimientos efectuados por la persona que instruya un procedimiento administrativo, si no existiera causa justificada para ello.

Artículo 108. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave.

c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.

d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios de salud, Administración o usuarios.

e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.

f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones, cuando no constituya falta grave o muy grave.

g) El encubrimiento o el consentimiento ante cualquier acto que suponga la comisión de faltas graves.

Artículo 109. *Clases y prescripción de las sanciones.*

1. Por la comisión de faltas muy graves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio. Esta sanción comportará la pérdida de la condición de personal estatutario.

Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal o formalizar contratos de formación dentro del Sistema Nacional de Salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Asimismo, durante dicho período, no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado y fundaciones sanitarias.

b) Traslado forzoso con cambio de localidad, sin derecho a indemnización y con prohibición temporal de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse a la localidad de procedencia hasta un máximo de cuatro años.

c) Suspensión de funciones y retribuciones, que no podrá superar los seis años ni será inferior a los dos años.

2. Por la comisión de faltas graves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Suspensión de funciones y retribuciones, que no podrá superar los dos años. Si la suspensión no supera los seis meses, el interesado no perderá su destino.

b) Traslado forzoso a otra institución o centro sin cambio de localidad, con prohibición temporal, hasta un máximo de dos años, de participar en procedimientos de movilidad para reincorporarse al centro de procedencia.

3. Por la comisión de faltas leves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Apercibimiento, que será siempre por escrito.

b) La suspensión firme de funciones y retribuciones del personal estatutario por un período de uno a quince días.

4. Al personal estatutario interino y sustituto, le serán de aplicación las disposiciones del presente título en todo lo que sea compatible con la naturaleza temporal de su relación estatutaria. Además, se podrá aplicar la sanción de exclusión para nombramientos temporales, hasta un plazo máximo de seis años, en función de la gravedad de la infracción cometida y teniendo en cuenta, a efectos de determinación de la duración de la sanción, los límites temporales previstos en las letras a) y c) del apartado 1 para faltas graves y muy graves.

5. Además de las sanciones previstas en los apartados anteriores, la resolución del procedimiento sancionador podrá prever la obligación de realizar un curso de formación sobre principios y valores del servicio público, ética e integridad pública e igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación.

6. Las comunidades autónomas, por la norma que en cada caso proceda, podrán establecer otras sanciones o sustituir las indicadas en este artículo.

7. La determinación concreta de la sanción y la tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta se llevará a efecto atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado de culpabilidad o la existencia de intencionalidad en el que se haya vulnerado la legalidad.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

d) La reiteración, por comisión en el término de un año de otra infracción de distinta naturaleza, o la reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, en ambos casos cuando así se haya declarado por resolución firme en vía administrativa.

Las administraciones públicas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

8. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y al año las que correspondan a faltas leves.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que sea ejecutable la resolución por la que se impone la sanción o haya transcurrido el plazo para recurrirla. Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, volviendo a transcurrir el plazo si aquel está paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al infractor.

En el caso de desestimación presunta del recurso administrativo interpuesto contra la resolución por la que se impone la sanción, el plazo de prescripción de la sanción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo legalmente previsto para la resolución de dicho recurso.

Artículo 110. *Anotación y cancelación de las sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias firmes que se impongan al personal estatutario se anotarán en su expediente personal y en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, así como en los registros de personal previstos en la normativa.

2. Las anotaciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte desde el día siguiente al cumplimiento de la sanción o la prescripción de la misma.

3. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

Artículo 111. *Procedimiento disciplinario.*

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.
La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

En el supuesto de imposición de sanciones por faltas muy graves deberá informarse a los órganos de representación de personal, siempre que la persona interesada no se oponga a dicha comunicación. No obstante, se facilitará a los órganos de representación de personal la información

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

necesaria referida al volumen y tipificación de las faltas cometidas, así como de las sanciones impuestas dentro de su ámbito de representación.

2. El procedimiento disciplinario se ajustará, en todos los servicios de salud, a los principios de celeridad, inmediatez y economía procesal resolviéndose en un plazo no superior a los doce meses desde la fecha de incoación, y deberá garantizar al interesado, además de los reconocidos en el artículo 53 de la ley 39/2015, de 1 de octubre, los siguientes derechos:

a) A la presunción de inocencia.

b) A ser notificado del nombramiento de instructor y, en su caso, secretario, así como a recusar a los mismos.

c) A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora.

d) A formular alegaciones en cualquier fase del procedimiento.

e) A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos.

f) A ser asesorado y asistido por los representantes sindicales.

g) A actuar asistido de letrado.

3. En el procedimiento disciplinario quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, debiendo encomendarse éstas a órganos distintos. La instrucción será llevada a cabo por personal funcionario o estatutario de los servicios de salud del mismo o superior grupo de clasificación profesional.

4. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento, podrán realizarse actuaciones previas al objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros.

5. Si durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario la persona contra la cual se dirige perdiera la condición de personal estatutario, se declarará de oficio la finalización del procedimiento y se ordenará el archivo de las actuaciones.

No obstante lo anterior, si se tratara de personal estatutario interino o sustituto que perdiese esa condición por finalización del nombramiento, podrá continuarse la tramitación del procedimiento. Si en el momento de dictarse resolución la persona interesada ostentara de nuevo la condición de personal estatutario, se aplicará, en su caso, la sanción disciplinaria que corresponda. En caso contrario, la ejecución de la sanción quedará en suspenso hasta que, en su caso, la persona interesada ostente de nuevo la condición de personal estatutario, momento en el cual se procederá a aplicar la correspondiente sanción siempre que esta no hubiera prescrito.

Artículo 112. *Medidas provisionales.*

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1. Como medida cautelar, y durante la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave o de un expediente judicial, podrá acordarse mediante resolución motivada la suspensión provisional de funciones del interesado.

2. Cuando la suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario, no podrá exceder de seis meses, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado o proceso judicial en curso que obligue a la suspensión del procedimiento.

Durante la suspensión provisional, el interesado percibirá las retribuciones básicas. No se le acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento.

Si el expediente finaliza con la sanción de separación del servicio o con la de suspensión de funciones, sus efectos se retrotraerán a la fecha de inicio de la suspensión provisional.

Si el expediente no finaliza con la suspensión de funciones ni se produce la separación del servicio, el interesado se reincorporará al servicio activo en la forma en que se establezca en la correspondiente resolución, el tiempo de duración de la suspensión provisional se computará como de servicio activo y tendrá derecho a la percepción de las retribuciones dejadas de percibir, tanto básicas como complementarias, incluidas las de carácter variable que hubieran podido corresponder.

3. Se podrá acordar la suspensión provisional, como medida cautelar, cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o de apertura de juicio oral conforme a las normas procesales penales, cualquiera que sea la causa del mismo.

En este caso, la duración de la suspensión provisional se extenderá, como máximo, hasta la resolución firme del procedimiento y el interesado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas en las condiciones previstas en el apartado anterior.

4. Procederá la declaración de la suspensión provisional, sin derecho a la percepción de retribuciones, con motivo de la tramitación de un procedimiento judicial y durante el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez, siempre que determinen la imposibilidad de desempeñar las funciones derivadas del nombramiento durante más de cinco días consecutivos.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el personal estatutario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional se tendrá en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

6. Las comunidades autónomas, mediante la norma que resulte procedente, podrán establecer otras medidas provisionales para los supuestos previstos en este artículo.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

TÍTULO IX

Personal estatutario investigador

Artículo 113. *Personal estatutario investigador*.

El personal estatutario investigador es aquél que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el desempeño de funciones de investigación sanitaria. Las funciones de investigación sanitaria se podrán simultanear con funciones asistenciales, docentes, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitaria, o funciones correspondientes a otras profesiones y oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud, de acuerdo con la norma reguladora de cada categoría, respetando, en todo caso, una dedicación mínima del cincuenta por ciento de la jornada laboral ordinaria a funciones de investigación.

Los servicios de salud incorporarán personal investigador en régimen estatutario a través de categorías profesionales específicas.

El acceso a las categorías de personal estatutario investigador requerirá estar en posesión del título de doctor. La norma de creación de la categoría podrá incorporar otros requisitos adicionales de titulación.

Artículo 114. *Normativa aplicable*.

Al personal estatutario investigador le será de aplicación la presente ley con las particularidades que se indican en el presente capítulo.

Artículo 115. *Sistemas de selección*.

1. La selección del personal estatutario investigador se realizará preferentemente por el sistema de concurso con dos fases:

a) Una primera fase orientada a la valoración del currículo del personal investigador, incluyendo los méritos aportados relacionados con la actividad investigadora, de desarrollo experimental, de transferencia de conocimiento y de innovación.

b) Una segunda fase que tenga como objeto comprobar la adecuación de las competencias y capacidades de las candidaturas a las características de las plazas. Al menos la segunda fase se realizará, mediante exposición oral y pública por la persona aspirante.

2. En los procesos selectivos para el acceso a las categorías estatutarias de personal investigador se podrá considerar el certificado R3 regulado en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, a efectos de lo dispuesto en el artículo 22 bis.1 de dicha ley. En particular, se podrá tener en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos, y también podrá tener efectos de exención o compensación de parte de las pruebas en la fase de evaluación curricular.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. La composición y funcionamiento de los órganos de selección se realizará de acuerdo con el artículo 46.7. Al menos la mitad de los miembros del tribunal serán profesionales de reconocido prestigio en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento o innovación.

Artículo 116. *Evaluación*.

1. La labor investigadora del personal estatutario investigador será objeto de evaluación periódica cada 6 años.

2. La evaluación consistirá en una valoración objetiva de la experiencia investigadora y de transferencia de conocimiento del investigador. Los modelos de evaluación de la actividad investigadora serán transparentes, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y garantizarán la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La composición de las comisiones de evaluación atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

3. En el diseño e implementación de los modelos de evaluación de la actividad investigadora del personal estatutario investigador, se garantizará el reconocimiento entre los diferentes servicios de salud, y se fomentarán las equivalencias con los sistemas de evaluación de la actividad investigadora legalmente establecidos en el Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación y el Sistema Universitario.

En particular, se podrá establecer equivalencias totales o parciales con las evaluaciones realizadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA) y a las agencias de evaluación de las Comunidades Autónomas inscritas en el Registro Europeo de Agencias de Calidad (EQAR), en el ámbito de sus respectivas competencias, todo ello sin perjuicio de los acuerdos internacionales de colaboración en el ámbito del aseguramiento de la calidad, así como del papel que agencias de calidad de otros Estados miembros inscritas en EQAR puedan desarrollar.

4. El cómputo del periodo de seis años que debe someterse a evaluación se podrá interrumpir en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, violencia de género, violencia sexual y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

5. El resultado de la evaluación de la actividad investigadora y de transferencia de conocimiento podrá tener efectos en la progresión en la carrera profesional, movilidad y en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable que puedan establecerse por parte de las Comunidades Autónomas.

Artículo 117. *Creación de categorías de personal técnico de investigación y personal de gestión de investigación.*

Los servicios de salud podrán crear categorías específicas de personal técnico de investigación y personal de gestión de investigación.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá las características básicas de este tipo de personal.

Disposición adicional primera. *Aplicación de las normas básicas de esta ley en la Comunidad Foral de Navarra.*

Las disposiciones básicas de esta ley se aplicarán en la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18 y en la disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Disposición adicional segunda. *Servicios de salud.*

Siempre que en esta ley se efectúen referencias a los servicios de salud se considerará incluido el órgano o la entidad gestora de los servicios sanitarios de la Administración General del Estado, así como el órgano competente de la comunidad autónoma cuando su correspondiente servicio de salud no sea el titular directo de la gestión de determinados centros o instituciones.

Disposición adicional tercera. *Aplicación de esta ley en los órganos centrales administrativos.*

Los servicios de salud, y el órgano competente de la comunidad autónoma cuando su correspondiente servicio de salud no sea el titular directo de la gestión de determinados centros o instituciones, podrán establecer la aplicación del régimen estatutario previsto en esta ley a sus respectivas estructuras administrativas y de gestión.

Disposición adicional cuarta. *Instituto Social de la Marina.*

Las disposiciones de esta ley serán aplicables al personal estatutario del Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional quinta. *Red Sanitaria de la Defensa.*

1. El personal militar que preste sus servicios en los centros, establecimientos y servicios sanitarios integrados en la Red Sanitaria de la Defensa se regirá por su normativa específica, sin que le sean de aplicación las disposiciones de esta ley.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 10.1.a), se podrá nombrar personal estatutario sustituto para cubrir la ausencia del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse estudios para la obtención de especialidades en ciencias de la salud, por la duración del periodo de la enseñanza de perfeccionamiento de la correspondiente especialidad.

3. El Ministerio de Defensa podrá acordar con el Ministerio de Sanidad los requisitos y procedimientos para posibilitar la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal correspondientes a los centros y servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud y de la Red Sanitaria de la Defensa.

4. Las referencias en esta Ley sobre la habilitación a los servicios de salud de las comunidades autónomas, para regular la ordenación de puestos de trabajo, la ordenación de las retribuciones

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

complementarias y el establecimiento de los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se entenderán aplicables al Ministerio de Defensa en el ámbito de la Red Sanitaria de la Defensa.

5. En el ámbito del Ministerio de Defensa y de la Red Sanitaria Militar, todas las menciones contempladas en esta Ley a las mesas de negociación colectiva se entenderán referidas a la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en dicho Departamento.

Disposición adicional sexta. *Eficacia de los títulos universitarios oficiales correspondientes a la ordenación previa al Espacio Europeo de Educación Superior y su equivalencia con la clasificación de personal estatutario.*

1. Los títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a planes de estudios anteriores a la actual ordenación de las enseñanzas universitarias implementadas bajo los principios del Espacio Europeo de Educación Superior mantendrán todos sus efectos académicos y, en su caso, profesionales.

2. Los títulos oficiales españoles de Licenciado/a, o Diplomado/a, serán reconocidos en términos académicos a las enseñanzas oficiales de Grado de acuerdo con lo establecido en la normativa que establece la organización de las enseñanzas universitarias en España.

3. Para su correcto encuadramiento en la clasificación establecida en los artículos 6 y 7 de este Estatuto, deberá hacerse la equivalencia atendiendo a la clasificación establecida en el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente.

Disposición adicional séptima. *Correspondencia del Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MECU) con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).*

Los niveles de titulación exigidos para el acceso a los grupos superiores del sistema de clasificación profesional del personal estatutario establecidos en el presente Estatuto, se corresponden con los niveles del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), tal y como establece el Real Decreto 272/2022, de 12 de abril, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente en los siguientes términos:

Nivel 5 del MECU se corresponde con Nivel 1 del MECES (Técnico Superior)

Nivel 6 del MECU se corresponde con Nivel 2 del MECES (Grado)

Nivel 7 del MECU se corresponde con Nivel 3 del MECES (Grado de al menos 300 créditos ECTS o Máster)

Nivel 8 del MECU se corresponde con Nivel 4 del MECES (Doctorado)

Disposición adicional octava. *Excepción a la duración máxima del nombramiento como personal estatutario interino de acuerdo con el artículo 9.1.b.*

1. En el caso de los programas de investigación que requieran el nombramiento de personal estatutario interino investigador, se podrá hacer una excepción a la duración máxima de tres años

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

establecida en el artículo 9.1.b), que se podrá extender conforme a la duración del proyecto o de la convocatoria a la que adscriba.

2. En el supuesto que el nombramiento estatutario de carácter temporal tenga como finalidad el desarrollo de un programa de investigación que requiera compartir el tiempo de trabajo entre la labor clínica y/o asistencial y las actividades científico-técnicas del programa de investigación, la duración máxima definida en el artículo 9.1.b) de esta Ley se podrá extender conforme a la duración del proyecto o de la convocatoria a la que adscriba.

3. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de estatutario fijo, ni supondrá una actuación de irregularidad prevista en el artículo 9 de la presente ley.

Disposición adicional novena. *Formación del personal directivo profesional.*

1. Para acceder a los puestos que desempeñen funciones de dirección en centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud de los descritos en esta Ley, se requerirá haber superado programas formativos que incluyan materias relacionadas con las funciones del puesto, además de los requisitos que se establezcan en cada servicio de salud.

2. En el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se acordará un marco básico de competencias que deberán ser cubiertas por los programas formativos del apartado anterior, con el fin de asegurar una adecuada calidad y homogeneidad en las formaciones impartidas. La propuesta del pleno será elevada al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud para su aprobación como acuerdo.

Disposición adicional décima. *Nombramientos eméritos.*

Los Servicios de salud podrán nombrar, con carácter excepcional, personal emérito entre graduados sanitarios o título equivalente jubilados que gocen de reconocido prestigio o acrediten una trayectoria profesional especialmente distinguida. También podrá optar el personal estatutario investigador. Esta figura se regulará por los servicios de salud, en cuanto a requisitos, efectos y procedimientos para dicha solicitud.

El personal emérito desempeñará actividades de consultoría, informe y docencia.

Disposición adicional decimoprimera. *Integraciones de personal.*

1. Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios de salud, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo como empleado público.

Asimismo, se podrán establecer procedimientos para la integración directa del personal laboral temporal y funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal, en la categoría, titulación y modalidad que corresponda.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. En los términos previstos en las disposiciones de creación, cuando las Administraciones sanitarias públicas creen nuevas categorías profesionales, podrán establecer procedimientos para la integración directa del personal estatutario de otras categorías profesionales siempre que dicho personal tenga la titulación oficial correspondiente y desempeñe las funciones propias de la nueva categoría, para lo cual se expedirá el nombramiento fijo o temporal correspondiente.

3. Cuando, como consecuencia de lo previsto en esta disposición, el personal resulte integrado en una categoría profesional que, de acuerdo con lo previsto en los artículos 6 y 7, coincida con una profesión regulada para el que no reúne el requisito de titulación exigido, permanecerá en el puesto del que es titular, siéndole de aplicación lo previsto en la disposición adicional decimoséptima, siempre que así se establezca en la norma que regule dicha integración.

Disposición adicional decimosegunda. *Registro Estatal de Personal Estatutario.*

1. Con la finalidad de facilitar la adecuada planificación de las necesidades de personal estatutario, permitir el seguimiento y control de la temporalidad y coordinar las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, se crea en el Ministerio de Sanidad el Registro Estatal de Personal Estatutario, que se integrará en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud.

2. Dicho Registro, que se implementará en soporte digital, se nutrirá de los registros oficiales de personal estatutario obrantes en las administraciones estatal y autonómicas y que se definen en el artículo 21. Las administraciones estatales y autonómicas estarán obligadas a facilitar los datos que se consideren necesarios, con sujeción a los criterios que determine el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

3. La información del Registro estará a disposición de los órganos responsables del análisis y seguimiento de la evolución de los recursos humanos y su coste, para el cumplimiento de los fines que tengan encomendados. Asimismo, se establecerá un conjunto mínimo de datos que deberá estar a disposición de los órganos de participación, como las Mesas Sectoriales y el Ámbito de Negociación.

4. Será de aplicación al Registro lo dispuesto en la normativa de protección de datos. Corresponde al Ministerio de Sanidad la adopción de las medidas de seguridad técnicas y organizativas previstas en la mencionada normativa.

5. Se faculta al Consejo de Ministros y al titular del Ministerio de Sanidad, en el ámbito de sus competencias, para dictar los reales decretos que sean necesarios para el desarrollo de este Registro.

Disposición adicional decimotercera. *Identificación segura del personal estatutario.*

En el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se establecerán los criterios homogéneos para identificar de forma segura al personal estatutario afectado por una situación de las mencionadas en el artículo 32 apartado 1, letra o) de este texto, sin menoscabar el derecho de los pacientes a conocer con quien se están relacionando.

Disposición adicional decimocuarta. *Nombramientos de personal estatutario fijo ligados a un periodo de permanencia según el artículo 36.4.*

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios de salud y la correcta aplicación del sistema de acceso excepcional previsto en el artículo 36.4 de la presente ley, los servicios de salud deberán articular los mecanismos necesarios que permitan disponer de la información relativa a la existencia y vigencia de los periodos de permanencia del personal estatutario fijo nombrado por este sistema. Dichos mecanismos deberán permitir disponer de la información a través del registro estatal de personal estatutario.

Asimismo, deberá hacerse constar expresamente en el certificado de servicios prestados la circunstancia de que el nombramiento se encuentra sujeto al cumplimiento del periodo de permanencia fijado, durante el tiempo en que dicha obligación se mantenga, a fin de que sea conocido por los demás servicios de salud en los que la persona interesada pudiera participar en procesos de provisión de plazas o movilidad.

Disposición adicional decimoquinta. *Estudios sobre salud laboral.*

El Ministerio de Sanidad elaborará informes técnicos sobre las ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en el ámbito del Sistema Nacional de Salud. En su elaboración deberán participar las organizaciones sindicales presentes en el Ámbito de Negociación y las Comunidades Autónomas.

Estos informes incorporarán además, las particularidades derivadas de la dimensión de género, la realización de guardias, el trabajo a turnos y el impacto del desgaste profesional asociado a las condiciones propias de la atención sanitaria. En la elaboración de estos informes, se garantizará la perspectiva de género e interseccional y se incluirá sistemáticamente la variable de sexo.

Los informes serán elevados al Foro Marco para el Diálogo Social para su análisis y valoración. Asimismo, podrán servir de base para la planificación de actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y la protección de la salud del personal del Sistema Nacional de Salud, así como para la valoración de iniciativas en las materias previstas en los artículos 42, 78 y otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Disposición adicional decimosexta. *Jubilación parcial del personal estatutario.*

La jubilación parcial será de aplicación al personal estatutario en los términos establecidos, en su caso, para el personal funcionario en la normativa básica sobre empleo público. Las condiciones, requisitos, modalidades y efectos de esta forma de jubilación, así como la cobertura de la jornada no realizada por el personal que se adhiera a esta modalidad de jubilación serán las establecidas con carácter general para el conjunto del personal funcionario y serán adaptadas al personal estatutario mediante normas de desarrollo en la medida en que las particularidades de este personal lo hagan necesario.

Disposición adicional decimoséptima. *Habilitaciones para el ejercicio profesional.*

En relación al requisito de estar en posesión de la titulación exigida en la convocatoria de selección para poder participar en el proceso, así como en los demás preceptos de esta ley, no afectará a los derechos de quienes, sin ostentar el correspondiente título académico, se encuentren legal o reglamentariamente autorizados o habilitados para el ejercicio de una determinada profesión, que

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

podrán acceder a los nombramientos correspondientes y se integrarán en el grupo de clasificación que a tal nombramiento corresponda.

Disposición adicional decimoctava. *Convenios de colaboración en materia de movilidad.*

Las Administraciones sanitarias podrán suscribir convenios de colaboración para posibilitar que el personal funcionario de carrera y estatutario fijo de los servicios de salud pueda acceder, indistintamente, a los procedimientos de movilidad voluntaria establecidos para ambos tipos de personal.

Disposición adicional decimonovena. *Jornada y descansos de los centros del Sistema Nacional de Salud.*

El régimen de jornada y de descansos establecido en el título VII de esta ley será de aplicación al personal a que se refiere el artículo 6, sea cual sea el vínculo jurídico de su relación de empleo, de los centros y servicios sanitarios gestionados directamente por los servicios de salud.

Asimismo, dicho régimen será de aplicación, bien con carácter supletorio en ausencia de regulación sobre jornada y descansos en los convenios colectivos en cada caso aplicables, bien directamente si la regulación de esta ley resulta más beneficiosa que las previsiones de dichos convenios, al personal de los centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud, cuando tales centros estén formalmente incorporados a una red sanitaria de utilización pública.

Disposición adicional vigésima. *Seguridad Social del personal estatutario con nombramiento a tiempo parcial.*

Al personal estatutario con nombramiento a tiempo parcial le resultará de aplicación las disposiciones contenidas en la Sección 1ª, del Capítulo XVII, del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Disposición adicional vigesimoprimera. *Aplicación a la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud*.

1. Las condiciones retributivas del personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud deberán adecuarse progresivamente a la naturaleza de su dedicación, al compromiso asistencial inherente a su desempeño y a la responsabilidad creciente que asumen a lo largo de su itinerario formativo. A tal efecto, los servicios de salud deberán revisar su marco retributivo para garantizar que se reconocen y compensan adecuadamente estas circunstancias.

2. La limitación del tiempo de trabajo para la jornada de guardia establecida en esta ley será de aplicación al personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, tanto en centros públicos como en centros privados acreditados para la docencia.

Disposición adicional vigesimosegunda. *Determinación de los períodos de referencia.*

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Siempre que en esta ley se haga referencia a tiempo de trabajo y régimen de descansos, el período de tiempo semanal, mensual o anual se entenderá referido a semanas, meses o años naturales.

Cuando la mención se efectúa a un período de tiempo cuatrimestral, se entenderá referida al primero, al segundo o al tercero de los cuatrimestres de cada año natural.

Disposición adicional vigesimotercera. *Plazas vinculadas.*

Las plazas vinculadas a que se refiere el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, se proveerán por los sistemas establecidos en las normas específicas que resulten aplicables, sin perjuicio de que sus titulares queden incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley en lo relativo a su prestación de servicios en los centros sanitarios.

Disposición adicional vigesimocuarta. *Acción social.*

Con el fin de potenciar y racionalizar las actuaciones en materia de acción social, los fondos destinados a esta finalidad por los servicios de salud de las comunidades autónomas para el personal estatutario sólo podrán ser destinados a las necesidades del personal que se encuentre en situación administrativa de servicio activo y, en ningún caso, podrá percibir prestación alguna de este carácter, con contenido económico, el personal que haya alcanzado la edad de jubilación que determine la legislación en materia de Seguridad Social.

En los casos en los que se autorice la prolongación de servicio activo, la edad será la que figure en la resolución que autorice esta prolongación.

Disposición adicional vigesimoquinta. *Modificación de la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias.*

1. El Gobierno, dentro del año siguiente a la entrada en vigor de esta ley, iniciará el proceso de reforma de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Dicho proceso se desarrollará con la participación activa de las organizaciones sindicales, profesionales y científicas más representativas, en el marco del diálogo social y del consenso profesional necesario para fortalecer la calidad, la eficacia y la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud.

2. En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno elaborará los estudios técnicos y jurídicos necesarios para valorar la adecuación y el alcance del reconocimiento de los Técnicos Superiores de Formación Profesional del ámbito sanitario como profesión sanitaria titulada y regulada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4 y en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

A la vista de dicha documentación, el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud emitirá informe con sus recomendaciones al Gobierno a fin de que pueda valor la modificación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, en el sentido expuesto.

Disposición adicional vigesimosexta. *Creación de nuevas titulaciones en categorías ya existentes.*

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En las categorías de personal estatutario de los artículos 6 y 7, la modificación de los requisitos de titulación exigidos para el acceso en el caso de que se trate de una titulación habilitante, conllevará la adaptación al grupo de clasificación previsto, desde el momento en que quede debidamente acreditada la nueva titulación exigible. En cada caso, la Comisión de Recursos Humanos deberá establecer los criterios y procedimientos comunes para el cambio de grupo.

Disposición adicional vigesimoséptima. *Adaptación de los procesos selectivos del personal de gestión y servicios.*

En relación con el personal de gestión y servicios de los servicios de salud, las comunidades autónomas, en el ejercicio de sus competencias, adecuarán los procesos selectivos y los requisitos de acceso a las titulaciones exigidas para cada grupo profesional, de conformidad con la normativa básica estatal aplicable y con lo previsto en el presente Estatuto Marco.

A tales efectos, los sistemas de selección deberán garantizar la coherencia entre las funciones asignadas, el nivel de clasificación profesional y la titulación requerida, asegurando la igualdad, el mérito y la capacidad en el acceso al empleo público.

La Comisión de RRHH, previa negociación con el Ámbito de Negociación, establecerá los criterios generales para la correcta clasificación profesional del personal de gestión y servicios, atendiendo a la naturaleza y complejidad de las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, la cualificación y la titulación exigida, con el objetivo de avanzar en la profesionalización y racionalización de los distintos grupos.

Disposición adicional vigesimoctava. *Armonización de la jornada ordinaria del personal estatutario.*

Los servicios de salud que, en el momento de entrada en vigor de la presente Ley, tengan establecida una jornada ordinaria que, en cómputo anual, supere el equivalente a 35 horas semanales tenderán a avanzar progresivamente hacia su implantación, en función de la disponibilidad de profesionales y con el objetivo de reducir la carga laboral, preservar la seguridad y salud en el trabajo y garantizar la calidad de la atención a la ciudadanía.

Disposición adicional vigesimonovena. *Evaluación del impacto de la ley.*

En el plazo de tres años desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno, con la participación de las comunidades autónomas en el seno de la Comisión de Recursos Humanos, llevará a cabo una evaluación de su impacto en la mejora de las condiciones de trabajo del personal estatutario, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en la organización interna y el funcionamiento de los centros y servicios sanitarios. Dicha evaluación incluirá recomendaciones de mejora y deberá realizarse de forma periódica cada 3 años.

Disposición adicional trigésima. *Marco común para el seguimiento y la planificación de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.*

1. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud elaborará un marco común de indicadores que permita el seguimiento periódico de la temporalidad, la estabilidad en el empleo, la disponibilidad de profesionales, la ratio de profesionales por población, la cobertura de

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

plazas de difícil cobertura y aquellos otros indicadores que se consideren necesarios para la adecuada planificación de los recursos humanos.

2. Con base en dichos indicadores, la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud elaborará anualmente un informe sobre la situación y evolución de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, que servirá de apoyo para la evaluación y, en su caso, la revisión de las políticas y de los instrumentos de planificación y ordenación de los recursos humanos.

3. Asimismo, la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud impulsará criterios comunes para la planificación de efectivos y la gestión de las plazas de difícil cobertura, con el fin de reforzar la coordinación entre las administraciones sanitarias y favorecer una respuesta homogénea a las necesidades asistenciales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

Disposición adicional trigesimoprimera. *Movilidad interadministrativa para el personal estatutario.*

A los efectos de la movilidad y ocupación de cargos públicos por el personal estatutario en las distintas Administraciones generales, las equiparaciones entre la clasificación profesional prevista en esta ley y la aplicable en las restantes Administraciones Públicas se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título V del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, atendiendo a la titulación exigida para el acceso a la correspondiente categoría estatutaria, al nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de la ordenación profesional, así como por las especificidades que se establezcan con carácter reglamentario mediante real decreto.

En todo caso, la movilidad quedará condicionada a que la persona interesada acredite estar en posesión de la titulación habilitante que, conforme a la normativa vigente, resulte exigible para el acceso o desempeño del puesto correspondiente.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio*.

1. Se mantendrán vigentes, en tanto no se regulen específicamente, las funciones de las diferentes categorías profesionales del personal estatutario contenidas en las siguientes normas:

a) El Estatuto jurídico del personal médico de la Seguridad Social aprobado por Decreto 3160/1966, de 23 de diciembre, y las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan.

b) El Estatuto de personal sanitario no facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 26 de abril de 1973, así como las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan.

c) El Estatuto de personal no sanitario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 5 de julio de 1971, y las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan.

El Ministerio de Sanidad propondrá mediante real decreto, previa negociación en el Ámbito de Negociación y aprobación en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

de Salud, el texto que recoja las funciones de las categorías profesionales de referencia del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

2. Se mantendrá vigente, con rango reglamentario y sin carácter básico, y en tanto se proceda a su modificación en cada servicio de salud, el Real Decreto Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

3. Las prestaciones de carácter social previstas en las disposiciones a que se refiere el apartado 1 se mantendrán exclusivamente respecto a quienes ostenten derechos subjetivos ya adquiridos a tales prestaciones en el momento de entrada en vigor de esta ley.

Disposición transitoria segunda. *Régimen transitorio aplicable a la jubilación voluntaria del personal estatutario.*

Hasta la entrada en vigor de las normas de desarrollo previstas en la disposición adicional decimosexta, las referencias contenidas en el artículo 42.4 a la jubilación voluntaria, total o parcial, deberán entenderse efectuadas exclusivamente a la modalidad de jubilación voluntaria total, de conformidad con los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que resulte de aplicación.

Disposición transitoria tercera. *Instaurar la modalidad de concurso abierto y permanente para la movilidad voluntaria.*

En lo que respecta al artículo 55 sobre la movilidad voluntaria, los servicios de salud dispondrán de veinticuatro meses a partir de la entrada en vigor de este estatuto para instaurar un sistema de concurso abierto y permanente.

Disposición transitoria cuarta. *Equiparación de los grupos de clasificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud a la nueva clasificación profesional*.

1. Los Grupos de clasificación del personal estatutario sanitario existentes, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria quinta, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional del personal estatutario con titulaciones en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria previstos en el artículo 6 de este texto, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal a que se refiere el artículo 6.2.a). 1.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al Grupo 8

Personal a que se refiere el artículo 6.2.a). 2.º y 3.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al Grupo 7

Personal a que se refiere el artículo 6.2.a). 4.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al Grupo 6

Personal a que se refiere el artículo 6.2.b). 1.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al Grupo 5

Personal a que se refiere el artículo 6.2.b). 2.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al Grupo 4

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

2. Los Grupos de clasificación del personal estatutario de gestión y servicios se integrarán en los Grupos de clasificación profesional del personal estatutario con titulaciones habilitantes para el desempeño de funciones de gestión y servicios o para el desarrollo de otras profesiones u oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud previstos en el artículo 7 de este texto, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Personal a que se refiere el artículo 7.2.a). 1.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 7

Personal a que se refiere el artículo 7.2.a). 2.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 6

Personal a que se refiere el artículo 7.2.b). 1.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 5

Personal a que se refiere el artículo 7.2.b). 2.º de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 4

Personal a que se refiere el artículo 7.2.c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 3, si para el acceso a la categoría se requería la titulación equivalente al nivel 3 del MECU.

Personal a que se refiere el artículo 7.2.c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, Grupo 2, si para el acceso a la categoría no se requiriera estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

3. Se mantendrán los derechos profesionales y de cualquier otro tipo, inherentes a la categoría que venían ocupando, a quienes hubiesen obtenido el acceso a dicha categoría mediante una titulación diferente a la requerida para el acceso a los grupos de esta Ley. Las plazas o puestos de trabajo que ocupe dicho personal serán declaradas a extinguir.

Disposición transitoria quinta. *Efectos retributivos de la nueva clasificación del personal estatutario de los artículos 6 y 7.*

1. La nueva clasificación profesional solo será de aplicación una vez se acuerde el nuevo sistema retributivo para las retribuciones básicas vinculado a la misma.

2. La aplicación y desarrollo del sistema retributivo previsto en esta ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos vigentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre

3. En el plazo máximo de seis meses, se elaborará una propuesta de retribuciones básicas adaptada a la nueva clasificación profesional, a efectos de su incorporación a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para este fin se creará un grupo de trabajo en el seno del Foro Marco para el Diálogo Social. Este sistema retributivo tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 76 del 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, así como tener en cuenta los acuerdos que resulten de aplicación.

En la determinación de dichas retribuciones se tomarán en consideración las directrices mínimas acordadas con el Ámbito de Negociación en el acuerdo firmado a tal efecto.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

4. Mientras no se desarrolle el sistema retributivo específico establecido en esta Ley por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, se mantendrá la clasificación profesional vigente, así como los conceptos de retribuciones básicas a percibir por el personal estatutario referenciados de acuerdo a la clasificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre y según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento.

Disposición transitoria sexta. *Incompatibilidad de los cargos intermedios y jefaturas de servicio.*

Las autorizaciones de compatibilidad del personal estatutario que desempeñe puestos afectados por el artículo 35.1 de esta Ley, que hubieran sido obtenidas con anterioridad a la entrada en vigor de la misma, continuarán produciendo efectos en la medida en que continúen adecuándose al resto de requisitos de esta Ley, así como a las disposiciones de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en todo caso, finalizarán si el personal opta por el régimen de dedicación exclusiva o a consecuencia del resultado de la evaluación del puesto al que están sometidos.

Disposición transitoria séptima. *Adaptación de los servicios de salud al Título VII sobre jornada.*

1. Los servicios de salud, en un plazo de cinco años, establecerán previsiones suficientes para garantizar la adecuada cobertura de los servicios asistenciales, a través de los cambios organizacionales y de reestructuración que sean necesarios en sus servicios de salud para implementar las modificaciones previstas en el título VII de este Estatuto respecto a lo establecido en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

2. Los servicios de salud velarán por que las adaptaciones derivadas del apartado anterior no produzcan detrimentos retributivos para el personal afectado, a través de la realización de sistemas de trabajo adicional voluntario debidamente acreditado.

Disposición transitoria octava. *Aplicación de las medidas sobre el principio de representación paritaria y presencia equilibrada del artículo 10 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.*

Las previsiones contenidas sobre el principio de representación paritaria y presencia equilibrada principio del artículo 10 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, se aplicarán a los nombramientos contemplados en los artículos 15 y 16 que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente ley.

En todo caso, el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres deberá quedar garantizado en un plazo máximo de cinco años desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición derogatoria única. *Derogación de normas.*

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la ley.

2. Queda derogada la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. Queda derogada la Disposición adicional tercera del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería.

4. La entrada en vigor de esta ley no supondrá la modificación o derogación de los pactos y acuerdos vigentes en aquellos aspectos que no se opongan o contradigan lo establecido en la misma.

Disposición final primera. *Habilitación competencial.*

1. Las disposiciones de esta ley se dictan al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, por lo que las mismas constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.

El capítulo V del Título II se dicta en virtud de la competencia del Estado sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

El Título IX se ampara, además, en el artículo 149.1.15 de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia sobre el fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica.

2. La disposición adicional segunda se dicta al amparo del artículo 149.1.16 de la Constitución, por lo que sus previsiones constituyen bases de la sanidad.

3. Las leyes modificadas por las disposiciones finales segunda a quinta continuarán fundamentándose en los títulos competenciales invocados en dichas normas.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Se modifica la letra a) del apartado 3 del artículo 35 sobre la Comisión de Recursos Humanos de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, que tendrá la siguiente redacción:

> «3. La Comisión de Recursos Humanos estará presidida por la persona titular del Ministerio competente en materia Sanidad. Su composición se establecerá reglamentariamente, y deberán estar representadas en todo caso las comunidades autónomas y los ministerios competentes. Se podrán crear comisiones técnicas y foros de participación que dependerán de la Comisión de Recursos Humanos.
>
> A tal objeto, se crean los siguientes órganos, cuya composición y funcionamiento se desarrollarán reglamentariamente:
>
> a) El Foro Marco para el Diálogo Social, que, sin perjuicio de las competencias que determine la norma básica reguladora de las relaciones laborales de los trabajadores del Sistema Nacional de Salud, tiene como objetivo ser el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, promoviendo el desarrollo armónico de sus condiciones. Estará constituido por las Administraciones públicas presentes en la Comisión de Recursos Humanos y las organizaciones sindicales más representativas en el sector sanitario. Se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, y como mínimo con carácter ordinario una vez al año.»

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.*

Se modifica la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, de la siguiente forma:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 2, que queda redactado como sigue:

«2. Las profesiones sanitarias se estructuran en los siguientes grupos, en función del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU):

a) De grado nivel 7 del MECU: las profesiones para cuyo ejercicio habilitan los títulos de grado en Medicina, en Farmacia, en Odontología y en Veterinaria y los títulos oficiales de especialista en Ciencias de la Salud para graduados a que se refiere el título II de esta ley.

b) De grado nivel 6 del MECU: las profesiones para cuyo ejercicio habilitan los títulos de grado en Enfermería, en Fisioterapia, en Terapia Ocupacional, en Podología, en Óptica y Optometría, en Logopedia y en Nutrición Humana y Dietética y los títulos oficiales de especialista en Ciencias de la Salud para tales graduados a que se refiere el título II de esta ley.»

Dos. Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. *Graduados nivel 7 del MECU sanitarios.*

1. Corresponde, en general, a los Graduados nivel 7 del MECU sanitarios, dentro del ámbito de actuación para el que les faculta su correspondiente título, la prestación personal directa que sea necesaria en las diferentes fases del proceso de atención integral de salud y, en su caso, la dirección y evaluación del desarrollo global de dicho proceso, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en el mismo.

2. Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias de Graduados nivel 7 del MECU las siguientes:

a) Médicos: corresponde a los Graduados en Medicina la indicación y realización de las actividades dirigidas a la promoción y mantenimiento de la salud, a la prevención de las enfermedades y al diagnóstico, tratamiento, terapéutica y rehabilitación de los pacientes, así como al enjuiciamiento y pronóstico de los procesos objeto de atención.

b) Farmacéuticos: corresponde a los Graduados en Farmacia las actividades dirigidas a la producción, conservación y dispensación de los medicamentos, así como la colaboración en los procesos analíticos, farmacoterapéuticos y de vigilancia de la salud pública.

c) Dentistas: corresponde a los Graduados en Odontología y a los Médicos Especialistas en Estomatología, sin perjuicio de las funciones de los Médicos Especialistas en Cirugía

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Oral y Maxilofacial, las funciones relativas a la promoción de la salud bucodental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

d) Veterinarios: corresponde a los Graduados en Veterinaria el control de la higiene y de la tecnología en la producción y elaboración de alimentos de origen animal, así como la prevención y lucha contra las enfermedades animales, particularmente las zoonosis, y el desarrollo de las técnicas necesarias para evitar los riesgos que en el hombre pueden producir la vida animal y sus enfermedades.

3. Son, también, profesionales sanitarios Graduados de nivel 7 del MECU quienes se encuentren en posesión de un título oficial de especialista en Ciencias de la Salud establecido, conforme a lo previsto en el artículo 19.1 de esta ley, para psicólogos, químicos, biólogos, bioquímicos u otros graduados universitarios no incluidos en el número anterior.

Estos profesionales desarrollarán las funciones que correspondan a su respectiva titulación, dentro del marco general establecido en el artículo 16.3 de esta ley.

4. Cuando una actividad profesional sea declarada formalmente como profesión sanitaria, titulada y regulada, con nivel de Graduado nivel 7 del MECU, en la correspondiente norma se enunciarán las funciones que correspondan a la misma, dentro del marco general previsto en el apartado 1 de este artículo.»

Tres. Se modifica el artículo 7, que queda redactado como sigue:

«Artículo 7. *Graduados nivel 6 del MECU sanitarios.*

1. Corresponde, en general, a los graduados nivel 6 del MECU sanitarios, dentro del ámbito de actuación para que les faculta su correspondiente título, la prestación personal de los servicios propios de su competencia profesional en las distintas fases del proceso de atención de salud, sin menoscabo de la competencia, responsabilidad y autonomía propias de los distintos profesionales que intervienen en tal proceso.

2. Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario, ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias de Graduados nivel 6 del MECU las siguientes:

a) Enfermeros: corresponde a los graduados universitarios en Enfermería la dirección, evaluación, seguimiento y prestación de los cuidados de Enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades, incluyendo la valoración y el diagnóstico de enfermería, las pruebas para su determinación, la indicación y aplicación terapéutica dentro del ámbito de su competencia.

b) Fisioterapeutas: corresponde a los graduados universitarios en Fisioterapia la dirección, evaluación y prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de procedimientos terapéuticos con medios y agentes físicos, dirigiéndose a la prevención, recuperación,

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

prehabilitación, habilitación, rehabilitación y readaptación de personas con patología, disfunciones o discapacidades.

c) Terapeutas ocupacionales: corresponde a los graduados universitarios en Terapia Ocupacional la aplicación de técnicas y la realización de actividades de carácter ocupacional que tiendan a potenciar o suplir funciones físicas o psíquicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones.

d) Podólogos: los graduados universitarios en Podología realizan las actividades dirigidas al diagnóstico y tratamiento de las afecciones y deformidades de los pies, mediante las técnicas terapéuticas propias de su disciplina.

e) Ópticos-optometristas: los graduados universitarios en Óptica y Optometría desarrollan las actividades dirigidas a la detección de los defectos de la refracción ocular, a través de su medida instrumental, a la utilización de técnicas de reeducación, prevención e higiene visual, y a la adaptación, verificación y control de las ayudas ópticas.

f) Logopedas: los graduados universitarios en Logopedia desarrollan las actividades de prevención, evaluación y recuperación de los trastornos de la audición, la fonación y del lenguaje, mediante técnicas terapéuticas propias de su disciplina.

g) Dietistas-nutricionistas: los graduados universitarios en Nutrición Humana y Dietética desarrollan actividades orientadas a la alimentación de la persona o de grupos de personas, adecuadas a las necesidades fisiológicas y, en su caso, patológicas de las mismas, y de acuerdo con los principios de prevención y salud pública.

3. Cuando una actividad profesional sea declarada formalmente como profesión sanitaria, titulada y regulada, con nivel de Graduado nivel 6 del MECU, en la correspondiente norma se enunciarán las funciones que correspondan a la misma, dentro del marco general previsto en el apartado 1 de este artículo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. *Gestión clínica y gestión de recursos y de administración en las organizaciones sanitarias.*

1. Las Administraciones sanitarias, los servicios de salud o los órganos de gobierno de los centros y establecimientos sanitarios, según corresponda, establecerán los medios y sistemas de acceso a las funciones de gestión clínica y a funciones de gestión de recursos y administración, a través de procedimientos en los que habrán de tener participación los propios profesionales.

Tales funciones podrán ser desempeñadas en función de criterios que acrediten los conocimientos necesarios y la adecuada capacitación.

2. A los efectos de esta ley tienen la consideración de funciones de gestión clínica las relativas a la jefatura o coordinación de unidades y equipos sanitarios y asistenciales, las de tutorías y organización de formación especializada, continuada y de investigación y las de participación en comités internos o proyectos institucionales de los centros sanitarios

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, la continuidad y coordinación entre niveles o el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes.

3. A los efectos de esta ley tienen la consideración de funciones de gestión de recursos y administración las relativas a la coordinación general de planes y actuaciones, a la ordenación y dirección de relaciones con la ciudadanía, a la dirección y gestión de personal y de los recursos económico-financieros, a coordinar las actuaciones necesarias para el correcto desarrollo de los servicios sanitarios y a garantizar el seguimiento y cumplimiento de los objetivos considerados, entre otras.

4. Para el nombramiento de puestos con funciones de gestión clínica y de gestión de recursos y administración, se atenderá al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento del total de puestos de dichas características.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se elaborará un análisis de las causas, así como de las medidas a implementar para alcanzar ese porcentaje.

5. El ejercicio de funciones de gestión clínica y de funciones de gestión de recursos y administración, estará sometido a la evaluación del desempeño y de los resultados. Tal evaluación tendrá carácter periódico y podrá determinar, en su caso, la confirmación o remoción del interesado en dichas funciones, y tendrá efectos en la evaluación del desarrollo profesional alcanzado.

6. El desempeño de funciones de gestión clínica y de gestión de recursos y administración será objeto del oportuno reconocimiento por parte del centro, del servicio de salud y del conjunto del sistema sanitario, en la forma en que en cada comunidad autónoma se determine.

7. El Gobierno desarrollará reglamentariamente lo establecido en los apartados anteriores, estableciendo las características y los principios generales de la gestión clínica y de gestión de recursos y administración, y las garantías para los profesionales que opten por no acceder a estas funciones.»

Cinco. Se modifica el artículo 17, que queda redactado como sigue:

«Artículo 17. *Expedición del título de especialista.*

1. Los títulos de especialista en Ciencias de la Salud serán expedidos por el Ministerio de Sanidad.

2. La obtención del título de especialista requiere:

a) Estar en posesión del título de Graduado Universitario que, en cada caso, se exija.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) Acceder al sistema de formación que corresponda, así como completar éste en su integridad de acuerdo con los programas de formación que se establezcan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de esta ley para el supuesto de nueva especialización.

c) Superar las evaluaciones que se determinen y depositar los derechos de expedición del correspondiente título.»

Seis. Se modifica la disposición adicional undécima, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional undécima.

Las referencias que en esta ley se hacen a los graduados nivel 7 del MECU y graduados nivel 6 del MECU se entenderán realizadas también a los licenciados y diplomados sanitarios respectivamente, de acuerdo con la normativa de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.»

Disposición final cuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que tendrán la siguiente redacción:

"3. El personal docente se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.

4. El personal estatutario de los Servicios de Salud se regirá por su legislación específica, y esta norma tendrá carácter supletorio para dicho personal."

Disposición final quinta. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Se modifica la letra c) del artículo 137 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

"c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como por el personal emérito nombrado de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora del personal estatutario de los servicios de salud."

Disposición final sexta. *Reglas de supletoriedad.*

En todo lo no específicamente regulado en esta Ley, serán de aplicación las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo lo dispuesto en la disposición transitoria séptima en relación con el título VII.

LA MINISTRA DE SANIDAD

Mónica García Gómez

CSV : GEN-d389-bd87-7f4b-0886-5505-b934-140a-f13f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FELIX BOLAÑOS GARCÍA | FECHA : 01/09/2026 14:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

MINISTERIO
DE SANIDAD

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Sanidad	**Fecha**	14/08/2026
Título de la norma	**ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.**		
Tipo de Memoria	Normal ■ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, a través del Estatuto Marco de dicho personal.		
Objetivos que se persiguen	Se considera necesario adaptar y actualizar el Estatuto Marco a materias tales como igualdad entre mujeres y hombres, respeto por la diversidad, y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se adaptará su contenido a nuevos derechos ya adquiridos y se mejorará la regulación de determinadas materias a la vista de la experiencia recabada desde la vigencia de la norma que se modifica.		
Principales alternativas consideradas	Se ha descartado la opción de no hacer nada, dado que esta alternativa incidiría negativamente en la regulación específica del personal estatutario de los servicios de salud. Tampoco se contemplan otras alternativas, ya que la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, mandataba a este Ministerio a iniciar proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Ley		

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Estructura de la Norma	Esta Ley consta de 117 artículos, distribuidos en nueve títulos, 31 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.
Informes recabados	En cuanto a la **tramitación,** además de los informes preceptivos de esta Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que se entiende efectuado con la fecha de firma de este informe, se han recabado los siguientes informes y realizado los siguientes trámites: • Se ha realizado el trámite de consulta pública previa, conforme a lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, entre los días del 14 al 28 de febrero de 2023, ambos incluidos. • En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha realizado el trámite de información pública, a través de la página web del departamento, desde el 5 al 26 de junio de 2026. • De conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, constan los siguientes informes de otros departamentos ministeriales: o Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, recibido el 30 de junio de 2026. o Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, recibido el 23 de junio de 2026. o Ministerio de Trabajo y Economía Social, recibido el 8 de julio de 2026. o Ministerio de Defensa recibido el 29 de junio de 2026. o Ministerio de Hacienda, recibido el 27 de julio de 2026. o Ministerio del Interior, recibido el 16 de julio de 2026. o Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, recibido el 24 de julio. o Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, recibido el 19 de junio de 2026. o Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, recibido el 19 de junio de 2026. o Ministerio de Igualdad, recibido el 7 de julio de 2026. o Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, recibido el 22 de junio de 2026.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

	○ Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, recibido el 23 de junio de 2026. • Asimismo, con fecha de 9 de julio de 2026 se recibió informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, conforme al artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, acerca de la adecuación de la norma al orden constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas. • Igualmente, consta la aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, de fecha 24 de julio de 2026. • También consta la solicitud de informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de fecha 5 de junio de 2026. • En el ámbito del propio departamento, consta el informe del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), recibido el 13 de julio de 2026. Asimismo consta el informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Departamento recibido el 11 de junio de 2026. • Constan asimismo los siguientes informes: ○ Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), recibido el 29 de junio de 2026. ○ Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), recibido el 19 de julio de 2026. ○ Mutualidad General Judicial (MUGEJU), recibido el 18 de junio de 2026. ○ Instituto Social de la Marina, recibido junto al informe del Ministerio de Inclusión, Seguri-dad Social y Migraciones el 23 de junio de 2026. ○ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, no recibido. ○ Consejo Nacional de discapacidad, recibido el 23 de junio de 2026. ○ Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y en el artículo 5 b) del Estatuto de la Agencia, aprobado por Real Decreto 389/2021, de 1 de junio, recibido el 7 de julio de 2026. • Asimismo, constan los informes de las comunidades autónomas (todas salvo Canarias y Navarra).

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

	• Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla. • Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud de fecha de 15 de julio de 2026. • Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de fecha de 14 de julio de 2026. • Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud con fecha de 17 de julio de 2026. • No se considera necesario recabar dictamen del Consejo de Estado en la tramitación del presente anteproyecto de ley, al no concurrir ninguno de los supuestos en que dicho dictamen tiene carácter preceptivo conforme a la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado. • Informe de la Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con fecha de 13 de julio de 2026. • Segunda vuelta a CM y aprobación como proyecto de ley para su remisión a CGSES.
Trámite de consulta pública	El trámite de consulta pública tuvo lugar del 14 al 28 de febrero de 2023, por un plazo de 15 días naturales conforme lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
Trámite de audiencia/Información pública	El trámite de información pública tuvo lugar por un plazo de 15 días hábiles, desde el 5 al 26 de junio de 2026 de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	La norma se dicta al amparo de la competencia que corresponde al Estado en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica respecto del título IX, bases y coordinación general de la sanidad respecto de la disposición adicional segunda, y bases del régimen económico de la Seguridad Social respecto de la disposición final quinta, conforme a los títulos competenciales previstos en los artículos 149.1.18.ª, 15.ª, 16.ª y 17.ª, respectivamente, de la Constitución Española.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	**Efectos sobre la economía en general.**	La norma no persigue obtener un efecto económico directo, sino mejorar las condiciones laborales del personal estatutario y el funcionamiento del SNS, con un impacto económico solo indirecto vía salud poblacional. No se prevén efectos sobre precios, productividad, competencia, unidad de mercado ni PYME, al tratarse de empleo público de forma mayoritaria. El único efecto cuantificable relevante es el impacto presupuestario directo que se analiza en el apartado correspondiente.
	En relación con la competencia	■ La norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ La norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ La norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	☐ Supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada_____€ ☐ Incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada_____€ ■ No afecta a las cargas administrativas
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ■ Afecta a los presupuestos de la Administración General del Estado. ■ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	■ Implica un gasto. ☐ Implica un ingreso. El impacto presupuestario para el año 1 es de 249.568.972,08 euros. El impacto para los 5 primeros años de aplicación de la norma es de 1.892.518.714,10 euros.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo ☐ Nulo ☐

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

		Positivo ■
IMPACTO EN LA FAMILIA Y EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA	La norma tiene un impacto positivo sobre la familia, la infancia y la adolescencia	
IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO	No se prevén impactos por razón de cambio climático, sin embargo, analizado los ODS de la Agenda 2030 se puede afirmar que el impacto global sobre los mismos sería positivo.	
IMPACTO EN SALUD	Positivo, impacta directamente en la salud física y psíquica del personal estatutario lo que nos lleva a afirmar que el impacto indirecto para la ciudadanía también lo es.	
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto positivo en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	
EVALUACIÓN *EX POST*	Esta norma aparece como sujeta a evaluación dentro del Plan Anual Normativo 2026, con arreglo a lo previsto en el artículo 3.1 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, la iniciativa se evaluará conforme al siguiente criterio: a) Coste o ahorro presupuestario significativo para la Administración General del Estado.No se prevé la realización de un informe de evaluación de la eficacia, y eficiencia de la norma ni el análisis de los resultados de su aplicación de acuerdo al artículo 25.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y el artículo 3.2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa.	

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

ÍNDICE DE LA MEMORIA

I.- OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.
2. Objetivos.
3. Alternativas.
4. Adecuación a los principios de buena regulación.
5. Plan anual normativo.
6. Vinculación de la norma con la aplicación del fondo de recuperación.

II.-CONTENIDO

1. Estructura.
2. Resumen y principales novedades que incorpora la propuesta.

III.-ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo.
2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.
3. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.
4. Derogación de normas.
5. Entrada en vigor y vigencia.

IV.- ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

1. Títulos competenciales: identificación del título prevalente.
2. Cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.
3. Participación autonómica y local en la elaboración del proyecto.

V.- DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

VI.-ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico.
2. Impacto presupuestario.
3. Análisis de las cargas administrativas.
4. Impacto por razón de género.
5. Impacto en la familia, infancia y adolescencia.
6. Impacto por razón de cambio climático.
7. Impacto en salud.
8. Otros impactos.

VII.-EVALUACIÓN EX POST

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

ANEXO I. – CONSULTA PÚBLICA PREVIA

I.- OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. Motivación.

El personal estatutario de los servicios de salud constituye uno de los componentes clave del Sistema Nacional de Salud (SNS). Su dedicación profesional, su compromiso con el servicio público y su papel insustituible en la prestación de la atención sanitaria justifican, por sí mismos, la existencia de un régimen jurídico específico que reconozca su singularidad y su valor.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, es la norma básica que recoge todos los temas relacionados con los Recursos Humanos del SNS.

La posterior publicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007, que es de aplicación en ciertos preceptos a los trabajadores del Sistema Nacional de Salud, genera un marco en el que el régimen jurídico de este personal se rige por lo previsto en ambos Estatutos, así como por la legislación específica dictada por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Tras más de 20 años de vigencia de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y a consecuencia de los avances producidos en la sociedad, la modernización del SNS y la necesidad de mejorar las condiciones laborales del personal estatutario y adaptarlas a lo dispuesto para otros grupos de empleados públicos, se considera necesaria su revisión y actualización.

Se pretende modificar y actualizar la norma básica del régimen jurídico de este personal, de forma armónica con los otros textos normativos de la función pública española, manteniendo la diferenciación basada en que, si bien el personal estatutario es un funcionario público, mantiene una especial vinculación que pervive desde los estatutos de personal que vinieron a ser derogados con el anterior Estatuto Marco, con sus especificidades.

La conveniencia de actualizar la normativa propia para el personal estatutario de los servicios de salud deriva de la necesidad de que su régimen jurídico se adapte a las específicas características del ejercicio de las profesiones sanitarias y del servicio sanitario-asistencial, así como a las peculiaridades organizativas del SNS.

En este sentido, se hace necesario actualizar el articulado para que abarque materias que han sido reguladas con posterioridad, tales como la igualdad entre mujeres y hombres, respeto por la diversidad, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, entre otras, así como adaptar el contenido del Estatuto Marco a nuevos derechos adquiridos por los trabajadores, además de proceder a revisar la regulación de algunos aspectos que requieren un nuevo marco.

La reforma del Estatuto Marco no es, por tanto, un mero ejercicio técnico de actualización normativa. Se trata, por tanto, de una revisión completa de la norma en todo su contenido para mejorar la regulación de determinadas materias a la vista de la experiencia recabada

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

desde la vigencia de la norma que se modifica. Es la expresión de la voluntad del Estado de renovar el régimen jurídico básico de quienes hacen posible la sanidad pública. Significa el compromiso con un modelo de empleo público de calidad, basado en los principios de estabilidad, profesionalización, corresponsabilidad y reconocimiento. Y, por último, un acto de responsabilidad democrática para garantizar que el sistema sanitario como bien común esencial, se sustente sobre condiciones laborales dignas y equitativas como base indispensable para una atención de calidad a los pacientes y ciudadanos.

Ya en la última modificación del Estatuto articulada por medio del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cuyo objetivo fue adaptar la normativa reguladora del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud, a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se establecía en su disposición adicional primera un compromiso por parte del Ministerio de Sanidad de abrir un proceso de negociación dentro del ámbito de negociación con conocimiento de la Comisión de Recursos Humanos para actualizar el Estatuto Marco. Fruto de este proceso de tres años de negociación y diálogo con las organizaciones sindicales presentes en el Ámbito de Negociación y con las Comunidades Autónomas surge el texto que se presenta a trámite.

Finalmente, conviene destacar el compromiso sostenido del Ministerio de Sanidad con la mejora de las condiciones laborales en el Sistema Nacional de Salud. En esta línea, la Organización Mundial de la Salud ha definido diversas estrategias [1] orientadas a fortalecer el entorno profesional, favorecer la conciliación, promover entornos seguros y saludables y potenciar la retención y desarrollo del talento. Estas iniciativas persiguen un doble objetivo: garantizar el bienestar y la sostenibilidad de los equipos profesionales y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de la atención y los resultados en salud de la población.

2. Objetivos.

El nuevo Estatuto Marco parte de un principio estructural: la unidad del régimen estatutario mediante un marco jurídico compartido. Todos los profesionales que prestan servicios en los centros del SNS, con independencia de su categoría, especialidad o nivel asistencial, deben regirse por una norma común. Esta unidad es una condición necesaria para evitar desigualdades arbitrarias que históricamente afectaron a determinados colectivos, facilitar la movilidad profesional, mejorar la planificación de recursos humanos y consolidar una cultura de servicio público compartida.

Hay que tener en cuenta que la gestión ordinaria de los recursos humanos de los servicios de salud, así como el desarrollo normativo complementario del Estatuto Marco, corresponde a cada comunidad autónoma en el ejercicio de sus competencias, lo que ha derivado en una variabilidad entre el personal que presta servicios en las mismas. La presente ley pretende superar esa fragmentación, garantizando que los derechos esenciales, las condiciones

[1] Health and care workforce in Europe: time to act. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2022

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

básicas de trabajo y las garantías profesionales deban ser reconocidas de forma igualitaria y homogénea a todo el personal estatutario. La diversidad profesional en el ámbito sanitario enriquece el sistema, pero no debe ser fuente de desigualdad. El nuevo Estatuto reconoce las particularidades legítimas sin erosionar el compromiso con un marco común de derechos y deberes compartidos.

Junto a la unidad, se refuerzan otros principios clave: la sostenibilidad del modelo, la adaptación a la realidad organizativa, la calidad en el empleo público, la profesionalización de la gestión y el respeto institucional al trabajo asistencial. El nuevo Estatuto Marco refuerza el papel activo del personal estatutario en el funcionamiento del sistema, avanzando hacia un modelo organizativo más participativo y profesionalizado.

La Ley tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo del personal estatutario, promoviendo una organización más equilibrada y sostenible que favorezca la conciliación, la salud laboral y la calidad del desempeño profesional. En este marco, se prevé la revisión y actualización de los regímenes de jornada y descanso, con el fin de adecuarlos a los estándares actuales de protección de la salud y de prestación segura y eficiente de los servicios públicos. Medidas como la reducción de la jornada máxima o el límite de 17 horas para la guardia son ejemplos claros de esta mejora.

Por otra parte, para evitar que existan situaciones irregulares [2] de excesos generalizados de jornada, se ponen en marcha diversos mecanismos de garantía, como la carga horaria excesiva o la intervención de los servicios de prevención de riesgos laborales.

Otro objetivo principal es la mejora de los procesos relacionados con la selección y la movilidad del personal estatutario, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad, y favoreciendo la agilidad y la eficiencia para así limitar la temporalidad y cumplir con las directrices comunitarias. Por otra parte, se establecen medidas para limitar la duración de los nombramientos temporales. Por otra parte, el Estatuto Marco combina dos principios esenciales del Derecho público: la igualdad en el reconocimiento de derechos y deberes básicos para todo el personal estatutario y la adaptabilidad funcional para permitir una organización eficaz y ajustada a la complejidad del SNS. Además, esta reforma normativa tiene por objeto pivotar hacia un efectivo modelo de gestión del talento y los recursos dentro de los servicios de salud, sin dejar de garantizar la cohesión del SNS.

También se moderniza la clasificación de los profesionales adecuándose al Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje permanente (MECU). El Estatuto Marco crea un nuevo modelo de grupos de clasificación que se separa del marco establecido por el EBEP. Se considera esencial este cambio para adaptar la realidad profesional del modelo sanitario a la clasificación del personal, incorporando la formación especializada en ciencias de la salud.

[2] Sanchez Martinez, D.A., Carrasco Picazo, J.P., Estrella Porter, P.D. et al. Resident physician duty hours, resting times and European Working Time Directive compliance in Spain: a cross-sectional study. Hum Resour Health 21, 70 (2023).

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En materia de incompatibilidades, se establece la dedicación exclusiva para el personal directivo profesional y un régimen reforzado de incompatibilidades para los cargos intermedios, que no podrán compatibilizar una segunda actividad privada salvo en los supuestos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se avanza en la incorporación a la relación estatutaria de la jubilación anticipada. Aunque la aprobación definitiva de este tipo de jubilación depende de otras normas, se incluyen algunas medidas para facilitar el desarrollo de esta modalidad de jubilación.

La norma proyectada nace para ser la norma básica que recoja todos los temas relacionados con los Recursos Humanos del SNS y por tanto todo lo que tiene que ver con las condiciones laborales.

3. Alternativas.

La no adopción de iniciativa alguna ha de ser descartada por inadecuada, dado que esta alternativa incidiría negativamente en la regulación específica del personal estatutario de los servicios de salud.

Asimismo, el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, establecía en su Disposición adicional primera que se llevaría a cabo un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en concreto que “el Ministerio de Sanidad, dentro del ámbito de negociación con conocimiento de la Comisión de Recursos Humanos en su labor de planificación, iniciará en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco. Este proceso negociador deberá concluir en el plazo de seis meses, que podrá ser prorrogable.”

La consideración de alternativas formales a una ley de Cortes Generales no es posible, debido a que este tipo de disposición es la adecuada para contener preceptos que van a constituir bases del régimen jurídico de este personal.

4. Adecuación a los principios de buena regulación.

Los criterios seguidos se han basado en los principios de la buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los **principios de necesidad y eficacia** vienen justificados por la pertinencia de llevar a cabo la actualización del Estatuto que regule el régimen jurídico del personal estatutario, implementando cambios que exceden las reformas parciales que han acontecido desde su promulgación en 2003.

La actualización del texto aparece mandatada por la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 12/2022, y en este sentido, como se ha expuesto en el apartado inmediatamente anterior, no existe una alternativa formal a la ley de Cortes Generales para realizarla.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

El **principio de proporcionalidad** se cumple en la medida que contiene la regulación imprescindible, dejando espacio para el posterior desarrollo legal y reglamentario por parte de las Administraciones autonómicas, pero conteniendo aquellas previsiones que dictadas desde el Estado con el fin de asegurar el buen funcionamiento del SNS y garantizar el contenido de los preceptos constitucionales de los art.14, 43 CE. No existe por lo tanto una norma menos restrictiva que pudiera alcanzar los mismos objetivos.

El **principio de seguridad jurídica** se cumple ya que la norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico, mantiene un marco normativo estable, predecible, integrado que facilita su aplicación.

En lo que se refiere al **principio de transparencia**, la norma proyectada ha sido tramitada siguiendo el cauce previsto por el artículo 26 de la Ley del Gobierno. En este sentido, con fecha 14 de febrero de 2023 se inició el trámite de consulta pública, que se cerraría con fecha 28 de febrero de 2023, habiéndose recibido un total de 63 aportaciones individuales por parte de 10 particulares y 16 asociaciones y organizaciones de representación de empleados públicos y profesionales sanitarios. Asimismo, se sustanció trámite de audiencia pública, conforme a lo dispuesto en la Ley del Gobierno.

5. Plan anual normativo.

La presente propuesta se encuentra recogida en el Plan Anual Normativo 2026, aprobado en mayo de 2026.

Del mismo modo, el proyecto se encontraba recogida en el Plan Anual Normativo 2024, aprobado en abril de 2024, y en el Plan Anual Normativo para 2023, no pudiéndose llevar a término su tramitación en 2023, debido a los procesos electorales que tuvieron lugar a lo largo del ejercicio.

6. Vinculación de la norma con la aplicación del fondo de recuperación.

Esta norma no tiene vinculación con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y por lo tanto no estará sometida a la supervisión específica que ello conllevaría.

Con la modificación previa del Estatuto Marco, articulada por medio del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, se introdujeron limitaciones a la duración de la contratación temporal de este personal, se dio por cumplido el hito 276 con respecto al control de la temporalidad en el SNS. Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley junto con la implementación de otras medidas complementarias vinculantes, tanto de carácter nacional como autonómico se cubre el objetivo pretendido en la reforma C18.R4., que consiste en la reducción de la temporalidad, garantizar el despliegue de profesionales en zonas geográficas de difícil cobertura y mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios.

II.- CONTENIDO

1. Estructura.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Esta Ley consta de 117 artículos, distribuidos en nueve títulos, 31 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

2. Resumen y principales novedades que incorpora la propuesta.

Vista la estructura del texto y el principal contenido normativo, se analiza a continuación tanto el contenido como las novedades que se han introducido en el texto normativo que se propone.

TÍTULO PRELIMINAR

El título preliminar se refiere al objeto, ámbito de aplicación, normas sobre el personal estatutario y principios y criterios de ordenación del régimen estatutario.

Se establece claramente el carácter de relación funcionarial especial de la relación estatutaria. El esquema regulatorio que se establece en la ley sigue el modelo de la legislación básica, por la cual corresponde a las Comunidades Autónomas (y también al Estado en lo relativo al INGESA) la aprobación de las normas de desarrollo para desarrollar y aplicar la ley en cada servicio de salud.

Respecto al ámbito de aplicación, el nuevo texto introduce la definición de personal estatutario, que es aquel que en virtud del correspondiente nombramiento ya sea con carácter fijo, interino o sustituto en los supuestos contemplados en este estatuto, ejerce una profesión sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud. También será de aplicación lo previsto en esta ley al personal funcionario y laboral que preste servicios en los centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por entidades creadas por las distintas comunidades autónomas.

Este título se complementa con lo establecido en la Disposición Final Cuarta, que modifica el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, y establece el carácter supletorio de dicha norma para el personal estatutario.

TÍTULO I. El personal estatutario

El título I se divide en dos capítulos, el primero aborda la clasificación del personal estatutario y el segundo trata la planificación y ordenación del mismo.

En el Capítulo I del Título I se establece una nueva clasificación del personal estatuario atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso en base al Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU) y a la formación especializada en ciencias de la salud que se precise para el desempeño.

Hasta ahora, la clasificación profesional del personal estatutario se basaba en la división en grupos de titulación que hace el Estatuto Básico del Empleado Público (grupos A1, A2, C1, C2, D y E). Sin embargo, teniendo en cuenta la diversidad de titulaciones y las especiales características de las profesiones sanitarias, se incorpora un nuevo modelo de clasificación en grupos totalmente adaptado a la nueva estructura educativa europea. La incorporación del periodo de formación en ciencias de la salud permite, además, complementar al MECU

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

para así establecer una clasificación más realista y adaptada a los perfiles profesionales del sistema nacional de salud.

Las categorías del personal estatutario con titulación en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria se encuadrarán en 5 grupos: del grupo 8 al grupo 4. Para este personal, el texto legal señala que la clasificación del personal estatutario por grupos de titulación tiene efectos exclusivamente administrativos y retributivos, sin afectar a la jerarquía funcional ni a las relaciones interprofesionales, que se rigen por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Las categorías de personal estatutario con titulación habilitante para el desempeño de funciones de gestión y servicios o para el desarrollo de otras profesiones u oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud se encuadrarán en 7 grupos: del grupo 8 al grupo 2.

En función del tipo de nombramiento, el personal estatutario se clasifica en personal estatutario fijo, personal estatutario interino y personal estatutario sustituto.

En cumplimiento de los objetivos del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada y en línea con la doctrina establecida por la jurisprudencia de nuestro país, se le reconoce al personal estatutario interino y sustituto, los mismos derechos que al personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos que son inherentes a la condición de personal estatutario fijo, garantizando así el principio de no discriminación.

Se mantienen en este capítulo las medidas dirigidas al control de la temporalidad introducidas por el Real Decreto-ley, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el fin de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación y nombramientos del personal estatutario temporal.

En el Capítulo II se definen los siguientes conceptos de la plantilla orgánica de los servicios de salud: *plaza* como unidad administrativa básica del empleo público en el ámbito estatutario; *puesto singularizado* aquel que debido a su pertenencia a una unidad o ámbito funcional especializado y a su complejidad, requieran para su desempeño de unos conocimientos especializados y de una experiencia y formación específica; los *cargos intermedios* como son los puestos de jefatura y aquellos que además de las funciones propias de su categoría profesional tienen que asumir la planificación, dirección, coordinación, gestión y supervisión de los medios personales y materiales, y el *personal directivo profesional,* para los que tienen atribuidas funciones directivas profesionales de gestión o ejecución, con margen de autonomía y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos y que estarán sujetos a evaluación al menos cada 4 años. Para los cargos intermedios se establece la posibilidad que sean provistos, con carácter excepcional, por personal interino.

Respecto a la planificación de los recursos humanos, en cada servicio de salud se deberán adoptar las medidas necesarias para una planificación eficiente de las necesidades de personal, así como la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

interna y movilidad. Para ello se realizarán los planes de ordenación de recursos humanos que podrán ser generales o específicos y deberán aprobarse cada cuatro años, previa negociación en las mesas sectoriales correspondientes y publicarse en la forma en que cada servicio de salud determine.

Las plantillas orgánicas, los instrumentos técnicos o equivalentes de ordenación del personal serán incluidos en los Portales de Transparencia correspondientes con la periodicidad que se determine en la normativa aplicable y al menos anualmente y siempre que sean actualizadas.

En el ámbito de cada servicio de salud se establecerán, modificarán o suprimirán las categorías de personal estatutario de acuerdo con las previsiones establecidas en sus respectivos planes de ordenación de recursos humanos. Con carácter previo a la publicación de la norma o resolución que acuerde la creación, modificación, supresión o declaración de extinción de alguna categoría, los servicios de salud deberán informar de ese hecho al Ministerio de Sanidad que a su vez deberá mantener actualizado el catálogo homogéneo donde se establecen las equivalencias entre las distintas categorías profesionales de los servicios de salud. Este catálogo será revisado al menos cada año para su actualización.

Los registros de personal serán el instrumento básico para planificación de los recursos humanos y en ellos deberán inscribirse a quienes presten sus servicios en centros e instituciones de los servicios de salud. En el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se acordarán los requisitos, procedimientos y contenidos mínimos para posibilitar el tratamiento y utilización recíproca de la información de estos. Los datos correspondientes a los profesionales sanitarios deberán comunicarse al Ministerio de Sanidad para su inclusión en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

En el Foro Marco para el Diálogo Social como órgano colegiado dependiente de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, se constituye el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, que prestará apoyo y asesoramiento efectivo en todas las funciones de coordinación de las políticas de recursos humanos que en esta ley se encargan a la citada comisión. Asimismo, se reconoce al Ámbito de negociación como principal órgano de diálogo y negociación estatal entre el Ministerio de Sanidad y las organizaciones sindicales más representativas del personal estatutario, respecto a la normativa básica relativa al personal estatutario de los servicios de salud que dicho ministerio pudiera elaborar, cuando tales contenidos se refieran a las materias previstas en el artículo sobre pactos y acuerdos de esta ley. Así los pactos y acuerdos aquí alcanzados tendrán siempre carácter público.

TÍTULO II. Derechos y deberes del personal estatutario

El título II recoge los derechos del personal estatutario, incluidos los derechos retributivos y los relativos a la representación, participación y negociación colectiva, así como los deberes y las incompatibilidades en el ejercicio de su profesión.

En el capítulo I los derechos de los estatutarios se han visto reforzados, por un lado, con nuevos derechos que reconocen cuestiones reivindicadas desde hace tiempo y, por otro

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

lado, mediante la inclusión de nuevas garantías que han sido reconocidas por la jurisprudencia en estos últimos años. Entre los derechos individuales enumerados destacan por novedosos los siguientes: el derecho a la inamovilidad en su condición de estatutario fijo en línea con el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, derecho a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades preferentemente en horario laboral, a recibir protección y formación eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto física como mental, aplicándose las medidas necesarias para la prevención de riesgos relacionados con la violencia laboral y contra la mujer, así como a disponer de un plan de prevención y actuación frente a las agresiones y actitudes violentas hacia las personas empleadas.

También se reconoce el respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo, y a la protección de dicha intimidad en el uso de dispositivos digitales que la administración haya puesto a su disposición, así como los que tengan fines de videovigilancia y geolocalización. En la misma línea se reconoce el derecho a la desconexión digital para garantizar tanto el respeto al descanso como la intimidad personal y familiar. Se protege el derecho a la conciliación de vida personal, familiar y laboral, así como al conocimiento de la planificación de la jornada laboral anual con antelación suficiente.

Tendrán derecho a acceder a su expediente personal según se establezca reglamentariamente y recibirán una protección adecuada en su ámbito laboral frente a represalias que pueda sufrir cuando informe de accione u omisiones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. También tendrán el reconocimiento como autoridad pública en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Respecto a los derechos individuales ejercidos colectivamente son todos los relativos a la libertad sindical, a la huelga, a la negociación colectiva, representación y participación, al derecho de reunión, a la elección de sus representantes y a disponer de servicios de prevención así como representatividad en los órganos en materia de seguridad y salud en el trabajo y a disponer de un Plan de Igualdad según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y también de un Plan de Conciliación.

El régimen de derechos establecido será aplicable no solo al personal estatutario fijo sino también al personal temporal interino y sustituto, en la medida en que la naturaleza del derecho lo permita.

El capítulo II recoge el régimen retributivo del personal estatutario. La ley establece que la cuantía de los diferentes conceptos se adecuará no solo a lo que dispongan las correspondientes leyes de presupuestos sino también a la normativa específica de cada servicio de salud.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

El sistema retributivo del personal estatutario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias. Se consideran retribuciones básicas el sueldo asignado a la categoría y los trienios, percibiéndose ambas en catorce pagas.

Las retribuciones complementarias se dividen en fijas y variables y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados. Dado que el Estatuto Marco es una norma básica, el desarrollo de las retribuciones complementarias debe ser aprobado por cada comunidad autónoma en el ámbito de sus competencias, tanto su estructura, definición y cuantía económica.

En este Estatuto se insta a que en el ámbito de cada servicio de salud se regule la percepción del complemento retributivo que sumado a la prestación económica del régimen de protección social permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, que le correspondan al personal estatutario en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

En materia de negociación colectiva, en el capítulo III se refuerza a lo largo de todo el texto el papel de las mesas sectoriales como principales órganos de negociación en las materias que le son propias dentro de los servicios de salud, siendo obligatoria su constitución en los mismos. Asimismo, también se podrán constituir mesas técnicas específicas para el personal estatutario cuando esté justificado por las características del ámbito profesional o del entorno asistencial.

Se establecen las materias que son objeto de negociación en mesa sectorial y cuáles quedan excluidas de la obligatoriedad de negociación. Las partes deberán proporcionarse mutuamente la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación, sin perjuicio del deber de confidencialidad en los casos que se requiera.

Los pactos celebrados y los acuerdos, una vez ratificados, serán publicados en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial, pudiéndose establecer Comisiones Paritarias de seguimiento de los mismos con la composición y funciones que las partes determinen.

En el capítulo IV se enumeran deberes de este personal, determinados desde la perspectiva de la esencial función de protección de la salud que desempeñan. Deberes que cubren tanto principios éticos como de conducta propios de los empleados públicos, entre los que destacamos como novedad respecto al anterior Estatuto Marco, el deber de participar en la mejora de la organización, a adaptarse a las nuevas técnicas y tecnologías o habilidades necesarias en sus puestos de trabajo para lo que deberán asistir a la formación específica que se imparta, cumplimiento de los servicios mínimos y esenciales en caso de huelga, ejercer funciones como miembro de un Tribunal o de una Comisión de Valoración cuando sea designado para ello y garantizar la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio del servicio de salud al que pertenezca y garantizar la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Asimismo, las obligaciones y principios recogidos en este capítulo guiarán se entenderán para la aplicación de las faltas disciplinarias de este personal.

El capítulo V se refiere a las incompatibilidades del personal estatutario, el régimen general, sus normas específicas y los supuestos de incompatibilidad sujetos al interés público.

Le resultará de aplicación el régimen de incompatibilidades establecido con carácter general para los funcionarios públicos, con las normas específicas que se determinan en esta ley, así como las disposiciones en materia de incompatibilidades desarrolladas por las administraciones correspondientes.

En el ámbito de los respectivos servicios de salud se arbitrarán medidas que favorezcan la compatibilidad de la actividad asistencial con la investigadora.

Cuando el desempeño de determinados puestos exija una dedicación absoluta al servicio público, ésta podrá retribuirse de la forma que el servicio de salud determine.

Se introduce en el artículo 35 dos supuestos de incompatibilidad sujetos al interés público, que supondrán la dedicación exclusiva al puesto, en todo caso para puestos de directivo profesional y la no compatibilidad de una segunda actividad en el sector privado para los cargos intermedios, salvo lo dispuesto en la ley de incompatibilidades.

En todo caso, los servicios de salud deberán publicar las resoluciones de compatibilidad concedidas, de conformidad con la legislación en materia de transparencia e información pública.

TÍTULO III. Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo.

Para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo el capítulo I dispone que se habrá de cumplir sucesivamente los siguientes requisitos: superar un proceso selectivo, acreditar los requisitos establecidos en la convocatoria, ser nombrado por el órgano competente, tomar posesión de la plaza e incorporarse a la misma en el plazo que determine la convocatoria.

La falta de toma de posesión y la incorporación a la plaza adjudicada dentro del plazo establecido sin causa justificada, supondrá el decaimiento del derecho a obtener la condición de personal estatutario fijo. En aquellas convocatorias donde se incluya como requisito la incorporación efectiva y la permanencia en el destino adjudicado durante un periodo, de no completarse dicho periodo también se perderá la condición de estatutario fijo.

Por otro lado, el texto prevé la autorización de una prórroga para la toma de posesión en determinadas situaciones como la incapacidad temporal si no deviene en permanente, y la suspensión de la misma si se hubiese dictado auto de procesamiento o apertura de juicio oral sobre hechos delictivos relacionados con libertad sexual o cometidos contra menores.

El capítulo II aborda las diferentes causas que pueden llevar a la pérdida de la condición de personal estatutario fijo como son: la renuncia, la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento o cualquier otro requisito que justificó el acceso, la sanción disciplinaria en firme de separación del servicio, la pena de inhabilitación absoluta tanto para el empleo o

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

cargo público como para el ejercicio de la profesión, la jubilación total, la incapacidad permanente y la no superación del periodo de permanencia para aquellos procesos que así lo hubiesen establecido. La jubilación del personal estatutario puede ser forzosa o voluntaria. Se podrá solicitar una jubilación voluntaria total o parcial, así como anticipada en función de los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.

Por otro lado, se podrá prolongar voluntariamente la permanencia en servicio activo como máximo hasta los 70 años de edad si el servicio de salud correspondiente así lo autoriza. También podrá prorrogarse cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. Asimismo, las comunidades autónomas podrán establecer supuestos de prolongación voluntaria de la permanencia en servicio activo para completar el período de cotización necesario para alcanzar el cien por cien de la pensión de jubilación.

Respecto a la incapacidad permanente como causa de la pérdida de la condición de estatutario fijo, el artículo 43 incorpora la posibilidad de que siempre que no suponga una carga excesiva para el servicio de salud, la persona declarada en esa situación podrá solicitar la adaptación de su puesto o la reubicación a un puesto vacante adaptado de su misma categoría, antes de perder la condición de personal estatutario, en línea con la reciente modificación del Estatuto de los Trabajadores por medio de la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

Este título en su artículo 44 también establece los supuestos para proceder a la recuperación de la condición como personal estatutario fijo en línea con las causas que supusieron la pérdida de tal condición.

TÍTULO IV. Selección, provisión de puestos y movilidad

El capítulo I recoge las convocatorias de selección y los requisitos de participación en las mismas, los sistemas de selección y los nombramientos de personal estatutario fijo y la selección de personal estatutario temporal.

La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter periódico, al menos cada dos años, a través de convocatoria pública y mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la competencia y la libre concurrencia. Las convocatorias se publicarán en el boletín o diario oficial de la correspondiente Administración pública, y se resolverán en el plazo máximo de 18 meses.

Como novedad, se abre la posibilidad a que se efectúen convocatorias con carácter trienal con resolución máxima de dos años a cuenta de la oferta de empleo público siguiente con el fin de agilizar los procesos de selección, reducir la temporalidad y mantener una adecuada prestación de los servicios públicos. También se habilita a incluir en las convocatorias los

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

mecanismos necesarios que permitan que se cubran de manera efectiva todas las plazas convocadas, cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento, o no tomen posesión del mismo.

Entre los requisitos para participar en las convocatorias se incorporan a los ya recogidos en el anterior Estatuto Marco, el conocimiento del español, el no ostentar la condición de personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud en la misma categoría y/ o especialidad a la que se pretende acceder, y el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual. Asimismo, se reduce la edad mínima para el acceso a los 16 años.

Entre los sistemas de selección del personal estatutario fijo que prevé la norma se encuentran el concurso-oposición, el concurso o la oposición, según resulte más adecuado en función de las características socio-profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas, de las funciones a desarrollar o cuando sea más eficaz para garantizar la mejor cobertura definitiva del proceso.

Las convocatorias determinarán el modo de ponderación de los méritos dirigidos a evaluar las competencias de los aspirantes y su currículo profesional. Para ello, los servicios de salud implantarán sistemas de registro electrónico para facilitar la presentación y el proceso de baremación de estos. Además, se deberán aprobar los principios y criterios que determinen las características comunes de los baremos de méritos que sean de aplicación en los procesos selectivos y de provisión de plazas y puestos, así como a los procedimientos de movilidad.

En el caso del personal estatutario investigador, el tiempo trabajado desarrollando actividad investigadora en centros del Sistema Nacional de Salud, con independencia de la naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral del nombramiento o contrato, tendrá la misma valoración que servicios prestados realizando actividades asistenciales bajo las modalidades de contratación reguladas para el personal estatutario de esta ley. Para el acceso a categorías profesionales investigadoras se tendrá en cuenta además la certificación R3 regulada en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Aunque esta norma básica establece que la composición y funcionamiento de los órganos de selección se regularán en el ámbito de cada servicio de salud, también prevé que sus miembros deban ostentar la condición de personal fijo, estatutario o laboral, o funcionario de carrera de las Administraciones públicas o de los servicios de salud, en plaza o categoría para la que se exija poseer titulación del nivel académico igual o superior a la exigida en la correspondiente convocatoria, con excepción de los secretarios. Cuando no exista empleado público fijo de la misma categoría, se podrán constituir tribunales con personal fijo de otras categorías cuyas funciones guarden relación.

Podrá designarse un órgano de selección único por subgrupos de clasificación, para las distintas categorías estatutarias objeto de convocatoria, sin perjuicio de que pueda estar asesorado, si así se precisase, por especialistas en las correspondientes categorías

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Con el fin de agilizar el desarrollo de los procesos selectivos también se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables, en función de la experiencia en procesos de selección de sus integrantes.

En este capítulo se regula también la selección del personal estatutario temporal que deberá ser a través de procedimiento ágiles y basados en los mismos principios que para el personal fijo.

El capítulo II sobre provisión de plazas y puestos regula tanto el régimen general de provisión como los especiales, así como también la promoción interna. Como novedad se dedica un artículo a las plazas y puestos de difícil cobertura: en el ámbito de cada servicio de salud se determinarán los criterios para la identificación de éstos, así como sus características, sistema de incentivación y reconocimiento a efectos curriculares, profesionales y laborales, que contribuyan a garantizar su efectiva cobertura.

Tendrán un especial régimen de provisión los puestos de trabajo como personal directivo profesional y los cargos intermedios como las jefaturas y los puestos que desarrollen funciones de gestión clínica o de gestión de recursos y administración. El procedimiento normalizado de provisión de estos puestos será la libre designación con convocatoria pública, garantizando la objetividad, la transparencia y la libre concurrencia. En el caso del personal directivo profesional, la selección valorará la formación, experiencia y proyecto de gestión presentado por las personas candidatas, cuya defensa se realizará en sesión pública.

El artículo 52 establece que los servicios de salud deben promover la progresión profesional del personal estatutario fijo mediante la promoción interna, permitiendo el acceso a categorías superiores dentro del mismo servicio, siempre que se cumplan los requisitos académicos establecidos. Para ello, se reservará un porcentaje de plazas con este fin en los procesos selectivos, pudiéndose sumar en el caso de quedar vacantes a las de acceso libre, garantizando en ambos casos la igualdad, mérito y capacidad en la selección.

Para participar en procesos de promoción interna además de estar en posesión de la titulación requerida, la persona aspirante deberá estar en servicio activo o en cualquier situación administrativa que suponga la reserva de plaza y con un nombramiento de estatutario fijo en su categoría, de al menos dos años. Cuando el acceso en promoción sea a una categoría de difícil cobertura podrá reducirse a un año.

También se podrá ofertar al personal estatutario fijo el desempeño, de forma voluntaria y temporal, de funciones de una categoría del mismo nivel o superior, siempre que tenga la titulación requerida. Estos nombramientos temporales, tienen la misma limitación temporal que para el personal interino de una duración máxima de tres años, tras los cuales la vacante debe cubrirse con personal fijo.

Durante este período, el personal mantiene su plaza de origen y recibe el salario correspondiente a las funciones desempeñadas, sin que estas plazas cuenten para temporalidad o estabilización.

En cuanto a las disposiciones relativas a la movilidad del personal estatutario que se regulan

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

en el capítulo III de este título hay que distinguir entre la movilidad por razones de servicio y la movilidad voluntaria.

En el texto proyectado se establecen con más detalle las peculiaridades de la movilidad por razón de servicio. El artículo 54 dispone que el personal estatutario podrá ser destinado a centros o unidades fuera del ámbito previsto en su nombramiento, conforme a las normas y planes de ordenación de recursos humanos, y previa resolución motivada del órgano competente en materia de ordenación profesional. Dichas normas deberán contemplar el procedimiento de notificación y garantizar el preaviso suficiente, así como la preservación de las retribuciones y condiciones esenciales de trabajo.

Esta movilidad se acordará con el consentimiento de la persona interesada. La adopción excepcional de estas medidas sin consentimiento solo podrá acordarse por razones asistenciales urgentes e inaplazables, debidamente acreditadas, cuando no existan alternativas organizativas, y con un límite máximo de 7 días al año.

Por otro lado, los procedimientos de movilidad voluntaria, convocados por cada servicio de salud, estarán abiertos al personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, y, en su caso, modalidad de otros servicios de salud, con igualdad de condiciones y requisitos. Se articularán mediante el sistema de concurso abierto y permanente, con resoluciones anuales. Los destinos adjudicados por este sistema son irrenunciables salvo por obtención de plaza en otro procedimiento de movilidad pública de manera simultánea. El incumplimiento en la toma de posesión implicará la declaración de excedencia voluntaria por interés particular, salvo justificación y audiencia previa que permitan dejar sin efecto dicha situación.

El Ministerio de Sanidad garantizará la movilidad del personal estatutario en el Sistema Nacional de Salud a través del Catálogo homogéneo de equivalencias, que permita la homologación de las distintas categorías funcionales de personal estatutario de los diferentes Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, que deberá mantenerse actualizado con relación a la creación, modificación y supresión de categorías conforme al procedimiento establecido. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los criterios y principios que resulten procedentes, en orden a la coordinación de las convocatorias de los procesos de provisión, selección y movilidad, cuando afecten a más de un servicio de salud, con objeto de garantizar el principio de colaboración.

También se reconoce el derecho a la movilidad sin necesidad de vacante, para mujeres víctimas de violencia de género y sexual que deban abandonar su puesto de trabajo por razones de protección o asistencia social integral. Las Comunidades Autónomas facilitarán la movilidad entre servicios de salud para asegurar este derecho. Asimismo, el personal estatutario fijo o temporal víctima de violencia terrorista, sus familiares y personas amenazadas, previa acreditación conforme a la legislación vigente, tendrán derecho al traslado a plaza de igual categoría cuando exista vacante de necesaria cobertura. Este derecho se mantendrá mientras sea necesario para la protección y asistencia integral, respetando la intimidad y confidencialidad de las víctimas y sin afectar la duración del

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

nombramiento temporal ni generar derechos adicionales para el personal temporal. En ambos casos, los traslados se considerarán forzosos, y la solicitud deberá indicar las localidades prioritarias para el traslado.

Como novedad, las plazas vacantes cubiertas mediante comisión de servicio serán ofertadas en el siguiente concurso de movilidad voluntaria para evitar la renovación *sine die* de esas comisiones, lo que venía perpetuando la temporalidad en la misma plaza y eludiendo la modalidad general de acceso o a través de concurso para su definitiva cobertura.

TÍTULO V. Carrera y desarrollo profesional

En línea con el derecho a la progresión en la carrera profesional que se le reconoce al personal estatutario en el título I, según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el Título V regula los principios generales de los sistemas de carrera y desarrollo profesional aplicables al personal estatutario fijo, interino y sustituto de los servicios de salud, estableciendo un marco común que debe ser desarrollado normativamente por cada comunidad autónoma, conforme a los criterios generales de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y con las adaptaciones organizativas pertinentes.

Se configuran los sistemas de carrera y desarrollo profesional como un instrumento de reconocimiento individualizado del progreso profesional, estructurada en cuatro grados o niveles, con posibilidad de establecer un grado adicional, basada en la evaluación de conocimientos, experiencia, desempeño, compromiso y otros méritos relevantes.

En los servicios de salud se habrán de negociar los criterios para garantizar la progresión en la carrera y desarrollo profesional durante la promoción interna, incluida la temporal, así como el mantenimiento del complemento retributivo ya consolidado en caso de cambio de categoría.

Se prevé el reconocimiento recíproco entre servicios de salud, bajo criterios comunes establecidos por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de la carrera profesional y de sus efectos económicos. Las convocatorias deberán realizarse con periodicidad mínima anual y resolverse en el plazo máximo de un año. Asimismo, se reconoce expresamente la actividad investigadora como mérito evaluable.

Adicionalmente se incluye un artículo dedicado a la evaluación del desempeño, como requisito para la progresión, que deberá regirse por criterios de objetividad, imparcialidad, transparencia y participación, respetando en todo caso los derechos del personal estatutario.

TÍTULO VI. Situaciones administrativas

En cuanto a las disposiciones relativas a las situaciones administrativas del personal del ámbito de aplicación del texto, los cambios en su vertiente formal pasan por reestructurar la enumeración de situaciones, por un lado, para refundir las letras c) y d) del apartado primero del antiguo artículo 62, y por otro para agrupar y posteriormente describir en artículos subsecuentes las excedencias de este personal.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En su vertiente material, la norma proyectada introduce varias modalidades de excedencia en función del hecho causante, que aparecen en consonancia con el espíritu garantista de derechos del texto, que por un lado iguala este régimen a los dispuestos para otras modalidades de empleados públicos, y por otro se muestra coherente con su voluntad de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, en la norma se identifican con claridad qué situaciones administrativas son aplicables al personal estatutario interino, con adecuación al Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/1970/CE y de acuerdo con la más reciente jurisprudencia del nuestro Tribunal Supremo y del TJUE.

En este sentido, el régimen de la excedencia por agrupación familiar se clarifica, al ubicarla fuera de la disposición relativa a la excedencia voluntaria. Así mismo, la regulación de la excedencia por cuidado de familiares se regula en una disposición específica, que prevé una duración de hasta tres años para el cuidado del hijo o menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente hasta que cumpla tres años, así como para el cuidado de familiar a cargo. A esta modalidad se acompaña de la garantía de la declaración responsable del sujeto peticionario, así como de un refuerzo de los derechos para este personal, que verán como el tiempo transcurrido en esta situación podrá computar para trienios, carrera profesional, a la vez que ostentarán reserva de plaza, mientras que el puesto se reservará durante dos años.

Por otro lado, en el caso de la excedencia por interés particular, el nuevo texto impide que se puede compatibilizar con la prestación de servicios en la misma categoría dentro del SNS.

La norma proyectada introduce la excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual, así como la excedencia por razón de violencia terrorista, en términos similares a los expresados en la normativa básica del régimen funcionarial.

El nuevo Estatuto regula dos nuevos supuestos de excedencias, por un lado, la excedencia del personal de investigación, cuya normación remite a los artículos 17.3 y 17.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y por otro la excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, cuyo hecho causante es el desempeño de cargo electivo en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del SNS.

En lo referente a la suspensión de funciones, se introduce la posibilidad de que, a consecuencia de la imposición de medidas cautelares en el seno de la tramitación de un procedimiento judicial, se pueda declarar esta suspensión por todo el tiempo al que se extendiera la prisión provisional o dichas medidas. De igual manera, se habilita a declarar la suspensión de funciones para el personal investigado en un procedimiento judicial en el que no se acuerden medidas cautelares, pero en el que la naturaleza de los hechos objeto de investigación así lo justificaran. Como contrapeso a la naturaleza especialmente gravosa de este último supuesto, el personal tiene derecho a la totalidad de sus retribuciones, reserva de puesto de trabajo de carácter definitivo, así como computo de trienios, carrera profesional y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En cuanto al reingreso al servicio activo, se pretende flexibilizar la gestión de los recursos humanos, posibilitando que el personal solicite el reingreso en otro servicio de salud siempre que medie acuerdo entre el servicio de procedencia y el de destino.

TÍTULO VII. Jornada y horarios.

En el Capítulo I (artículos 77 a 81), dedicado al objeto, definiciones y principios generales, se fija el marco básico de ordenación del tiempo de trabajo para proteger la seguridad y salud del personal, la conciliación y la calidad asistencial, con cumplimiento estricto de la Directiva 2003/88/CE. En las definiciones merece la pena destacar la del periodo de localización y del teletrabajo, incorporando regulaciones procedentes de la propia Directiva y del EBEP. En este mismo capítulo se incorpora la garantía frente a la “carga horaria excesiva”, que obliga a diagnosticar y corregir situaciones de sobrecarga mediante medidas de planificación y ajustes de jornada cuando, de forma continuada o reiterada, se superen límites máximos o se planifiquen turnos/guardias inadecuados. Para ello, se prevén informes del servicio de prevención y actuaciones inmediatas de recursos humanos para evitar estas situaciones. Es una garantía específica para el personal y refuerza la prevención de riesgos (artículo 78).

En el artículo 79 se enumeran las diferentes modalidades de prestación asistencial, como son la actividad ordinaria o programada, la actividad de atención continuada y la actividad de atención a la urgencia. Además, este artículo señala que la organización de estas modalidades podrá realizarse mediante el sistema de jornada ordinaria exclusivamente o mediante la combinación de la jornada de guardia y la jornada ordinaria. Finalmente, el artículo permite establecer programas especiales de actividad programada, que tendrán carácter voluntario y que realizan los profesionales fuera de su jornada ordinaria.

El artículo 80 obliga a los servicios de salud a implantar sistemas de programación del trabajo que permitan organizar y visualizar de forma clara las jornadas y la planificación del tiempo de trabajo, garantizando que el personal conozca con antelación suficiente la distribución de su jornada para no interferir en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Finalmente, regula los sistemas de cobertura de incidencias con criterios de transparencia, objetividad y agilidad, y prevé el reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo del tiempo adicional necesario para asegurar la adecuada continuidad asistencial en los cambios de turno.

El artículo 81 se centra en las medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Capítulo II (artículos 82 a 92) regula las modalidades de jornada y el régimen general de descansos. Según el artículo 82, la jornada ordinaria se determina por cada servicio de salud, además se define la distribución irregular de la jornada y se recalca el derecho del personal a conocer la planificación con antelación.

Como límite general, la jornada diaria en turnos no excederá de 12 horas y, solo de forma excepcional, voluntaria y previa evaluación de riesgos, podrá autorizarse un tiempo superior

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

que nunca pasará de 24 horas continuadas. Además, se regula la compensación del exceso de jornada ordinaria.

La jornada de guardia se delimita para garantizar la continuidad asistencial de la atención sanitaria y se remite su especialidad al capítulo siguiente (artículo 83), y la duración máxima conjunta de tiempo de trabajo semanal se fija en 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, lo que mejora el tope de 48 horas de la Directiva, con exclusión de la localización si no hay trabajo efectivo (artículo 84).

En descansos, se establece una pausa mínima de 20 minutos si la jornada excede de seis horas, con incremento proporcional cuando supere siete (artículo 86), un descanso diario mínimo de 12 horas entre jornadas (artículo 87) y el descanso semanal mínimo de 24 horas más el diario, con descansos alternativos si no se pudiera disfrutar en plazo (artículos 88 y 89).

El artículo 91 establece que en situaciones excepcionales que afecten a la salud pública (como epidemias, emergencias sanitarias u otras circunstancias de riesgo colectivo) las administraciones sanitarias podrán adoptar medidas extraordinarias en materia de jornada y descansos para garantizar la continuidad asistencial y la protección de la población. No obstante, estas medidas deberán tener carácter temporal, proporcionado y justificado, respetando en la medida de lo posible los derechos del personal y recuperando la normalidad en los tiempos de trabajo una vez desaparecida la situación excepcional. Además, se prevé que la aplicación de estas medidas se realice con información previa a la representación del personal y con seguimiento por parte de los servicios de prevención, a fin de minimizar el impacto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores.

Para el trabajo a turnos, se añaden protecciones específicas de salud, exenciones de nocturnidad por embarazo, lactancia, cuidado de hijos, edad superior a 55 años o salud, con mecanismos de compensación, y la identificación de situaciones de carga horaria excesiva por mala alternancia o acumulación de turnos penosos (artículo 92). Asimismo, también se incorpora la exención de turnos durante el periodo nocturno para diversos supuestos (uno general para mayores de 55 años y otros específicos vinculados a motivos de salud).

El Capítulo III (artículos 93 a 100) contempla las particularidades del personal médico y facultativo del grupo 8. En el artículo 94 se establece una novedad respecto al texto previo: su actividad podrá organizarse mediante el sistema de jornada ordinaria con el trabajo por turnos o a través de la combinación de la jornada ordinaria y la jornada de guardia, según la programación funcional de cada centro. La jornada de guardia es un horario adicional a la jornada ordinaria y tiene como objeto la atención sanitaria urgente y el mantenimiento de la continuidad asistencial de los pacientes (artículo 95).

El artículo 96 señala que la duración máxima de la jornada de guardia no podrá ser superior a 17 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de que pueda establecerse con carácter general una duración inferior a 17 horas cuando así se determine. Excepcionalmente y con consentimiento expreso, voluntario y previo del trabajador podrá ampliarse hasta 24 horas continuadas, siendo necesario informe de prevención de riesgos laborales. Además, la suma

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

de jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas, por ello también se establece que no puede exigirse jornada ordinaria inmediatamente posterior a la guardia, computándose administrativamente como realizada (artículos 96 y 99).

También se prevén excepciones limitadas para superar, mediante consentimiento individual, la duración máxima conjunta de 45 horas semanales y con un tope de 150 horas anuales de exceso, con registros y garantías de no perjuicio para quien no consienta su realización (artículo 97).

Se tipifica, además, la carga horaria excesiva en guardias, activando informes preventivos y medidas de mejora (artículo 98). Finalmente se regula el período de localización, siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea en relación con la Directiva 2003/88 (artículo 100). La regulación de este período, así como los límites en cuanto al número máximo de jornadas de localización a realizar y los descansos asociados, serán objeto de negociación en las correspondientes mesas sectoriales en cada servicio de salud.

El Capítulo IV (artículos 101 y 102) recoge festivos, permisos vinculados al tiempo de trabajo y vacaciones. Incluye permisos —retribuidos o no, según los casos— para formación y docencia de interés para el servicio, cuyo tiempo puede considerarse trabajo cuando sea requerido por el servicio, y fija el derecho a 22 días hábiles de vacaciones anuales o la parte proporcional, con su planificación conforme a la programación funcional (artículos 101 y 102).

Este Título tiene carácter básico, de modo que su desarrollo y aplicación corresponde a las comunidades autónomas. Por ello, corresponde a la normativa autonómica la concreción de los sistemas de organización del trabajo, número y distribución de guardias, dotación suficiente de plantillas y aplicación efectiva de descansos y compensaciones, asegurando el respeto de los principios, garantías y límites máximos estatales, incluida la prevención y corrección de carga horaria excesiva y el límite de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

TÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Las principales novedades que encontramos en este título hacen que el régimen sancionador de este personal vire hacia un enfoque sistemático y garantista, con una visión moderna basada en los derechos fundamentales, igualdad, en la seguridad y salud, así como en un mayor control procedimental.

Desde un prisma formal se deja notar su mayor extensión (pasa a contener 10 artículos desde los 6 originales) ofreciendo una regulación más detallada y clara, desglosando en varios artículos lo que antes se contenía de forma excesivamente sumaria en solo unos. Así mismo, el uso de conceptos más precisos y de lenguaje inclusivo con todo el personal son rasgos diferenciadores.

En su contenido sustantivo, encontramos que el primer artículo, desarrolla la responsabilidad disciplinaria, definiendo los regímenes de autoría, inducción y cooperación, así como los supuestos de extinción de la responsabilidad (cumplimiento, prescripción, fallecimiento, pérdida de condición).

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En cuanto a los principios de la potestad disciplinaria, se incluyen algunas garantías procesales y principios, como el de legalidad, tipicidad, responsabilidad, irretroactividad desfavorable, retroactividad favorable, eficacia, proporcionalidad, economía procesal.

En lo relativo a la clasificación de las faltas, la norma proyectada establece primero tres categorías para posteriormente pasar a detallar exhaustivamente cada tipo. Asimismo, se modifica el régimen de prescripción de las faltas, reduciendo la de las muy graves (3 años vs. 4 años).

Respecto al régimen de las sanciones, se puede destacar la incorporación de la exclusión de nombramientos temporales (para interinos), y la adición como posible sanción de un curso de formación en ética, integridad e igualdad, lo cual refuerza el carácter pedagógico y resocializador de este régimen sancionador.

Se puede reseñar, en lo relativo a la anotación y cancelación de las sanciones, que las mismas deberán inscribirse en el REPS, además de en los registros de personal previstos en la normativa, de forma que se mejore la trazabilidad.

En cuanto a las novedades procesales, se orientan a dotar al procedimiento de mayor seguridad jurídica y garantías. Por un lado, se introduce la posibilidad de utilizar un procedimiento sumario para las sanciones impuestas por faltas leves, la necesidad de información a los órganos de representación de personal, siempre que la persona interesada no se oponga a dicha comunicación. Por otro, se introduce la obligación a separar fase instructora y sancionadora, la posibilidad de realizar actuaciones previas y se fija plazo máximo de resolución (12 meses). Por último, se clarifica como proceder en aquellos supuestos en los que el sujeto responsable sea personal estatutario interino o sustituto.

TÍTULO IX. Personal estatutario investigador

Este título está dedicado a recoger aquellas singularidades de este subtipo de personal estatutario, cuya principal particularidad es el desempeño de funciones de investigación sanitaria, que en todo caso se podrán realizar junto con otras (asistenciales, docentes, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitaria...)

La regulación de esta parte del texto se limita a establecer las notas básicas en cuanto a:

- Los sistemas selección aplicables a este tipo de personal: preferencia del sistema de concurso de méritos en dos fases, una de valoración del currículo investigador, y otra dirigida a la comprobación de la adecuación de las competencias y cualidades, en exposición pública y composición de los tribunales.
- Los sistemas de evaluación, cuyas notas esenciales son la periodicidad de seis años en dicha evaluación, los principios que deben regirla (transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres), así como los efectos que se derivaran de ella.

En todo caso, esta regulación se acomoda a lo dispuesto por otras normas materialmente conexas y en particular a lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales.

La ley se cierra con treinta y una disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

La disposición adicional primera establece que el Estatuto Marco como norma básica les será de aplicación al personal del Servicio Navarro de Salud, cuyo régimen jurídico es el funcionarial, respetando las especiales/singulares competencias que le atribuye la Constitución y la Ley foral a la Comunidad Foral de Navarra.

En el supuesto de que en esta ley se realicen referencias a los servicios de salud, de acuerdo con la disposición adicional segunda, se entenderá comprendido, a efectos de su aplicación, tanto el órgano o entidad responsable de la gestión de los servicios sanitarios de la Administración General del Estado, como el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente, cuando su correspondiente servicio de salud no sea el titular directo de la gestión de determinados centros o instituciones.

Asimismo, la disposición adicional tercera establece que los servicios de salud y los órganos autonómicos competentes podrán aplicar el régimen estatutario previsto en esta ley a sus estructuras administrativas y de gestión, incluso cuando no sean los titulares directos de la gestión de esos centros o instituciones.

También resulta aplicable esta ley al personal estatutario del Instituto Social de la Marina según la disposición adicional cuarta.

Respecto a la Red Sanitaria de la Defensa, la disposición adicional quinta dispone que el personal militar adscrito a la misma se regirá exclusivamente por su normativa específica, sin que resulten aplicables las previsiones de la presente ley. Al personal estatutario sustituto del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse estudios para la obtención de especialidades en ciencias de la salud, se le podrá nombrar por la duración del periodo de la enseñanza de perfeccionamiento de la correspondiente especialidad. También se habilita al Ministerio de Defensa para establecer acuerdos con el Ministerio de Sanidad con el fin de regular los requisitos y procedimientos para el intercambio recíproco de información contenida en los registros de personal de ambos sistemas sanitarios.

La disposición adicional sexta de forma analógica a la disposición adicional primera del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece que los títulos universitarios oficiales obtenidos conforme a planes anteriores al Espacio Europeo de Educación Superior conservan plena validez académica y profesional; así las titulaciones de Licenciatura y Diplomatura se reconocen equivalentes a los de Grado según la normativa universitaria española; y para su adecuada clasificación en el régimen estatutario se atenderá a la equivalencia establecida en el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente.

La disposición adicional séptima a su vez introduce en la ley la correspondencia entre los niveles del Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MECU) con los niveles del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Cuando los nombramientos de personal estatutario interino para la ejecución de programas de carácter temporal ligados a la investigación que requieran el nombramiento de personal estatutario investigador, se podrá hacer una excepción a la duración máxima de tres años establecida en el artículo 9.1.b), y extenderse conforme a la duración del proyecto o de la convocatoria a la que adscriba según viene recogido en la disposición adicional octava.

La disposición adicional novena regula la formación del personal directivo profesional. Así, para el acceso a puestos de dirección en centros e instituciones del Sistema Nacional de Salud, será requisito haber superado programas formativos que aborden las competencias propias del puesto, junto con los requisitos específicos de cada servicio de salud. En el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se establecerá un marco básico de competencias para dichos programas, garantizando su calidad y homogeneidad, cuyo acuerdo será elevado al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

De acuerdo con la disposición adicional décima, los servicios de salud podrán, de manera excepcional, conferir la condición de personal emérito a graduados sanitarios jubilados, que acrediten reconocido prestigio o una trayectoria profesional destacada; la regulación de los requisitos, efectos y procedimientos corresponderá a cada servicio de salud. El personal emérito ejercerá funciones de consultoría, elaboración de informes y docencia.

La disposición adicional decimoprimera recoge dos formas de integración del personal en el ámbito de su servicio de salud. Las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos voluntarios para la integración directa en la condición de personal estatutario, con categoría y titulación equivalentes, del personal funcionario de carrera o laboral fijo que preste servicios en centros, instituciones o servicios de salud, así como para la integración del personal laboral temporal y funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal. Asimismo, podrán regular la integración directa de personal estatutario en nuevas categorías profesionales, siempre que acrediten la titulación oficial correspondiente y desempeñen las funciones propias de dicha categoría, procediéndose al nombramiento fijo o temporal pertinente. En los supuestos en que la integración conlleve asignación a una categoría regulada para la cual el personal carezca de la titulación exigida, este conservará su puesto y le será aplicable lo dispuesto en la Disposición adicional decimoséptima, conforme a lo establecido en la norma reguladora de la integración.

Por medio de la disposición adicional decimosegunda se crea el Registro Estatal del Personal Estatutario, cuyos datos provendrán de los correspondientes registros de las administraciones estatal y autonómicas.

La identificación segura del personal estatutario se aborda en la disposición adicional decimotercera que mandata a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud a establecer unos criterios homogéneos que protejan al personal a la vez que velen por el derecho de los pacientes a conocer el tipo de personal que les está tratando.

Para garantizar la permanencia en la plaza del personal estatutario fijo cuyo nombramiento haya sido por un sistema de acceso excepcional previsto el artículo 36.4, la disposición

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

adicional decimocuarta insta a los servicios de salud a que articulen los mecanismos necesarios para que dicho periodo quede reflejando tanto en el Registro Estatal de Personal Estatutario (REPS) como en el certificado de servicios prestados, mientras esté en vigor esa restricción de movilidad.

La disposición adicional decimoquinta, dispone que el Ministerio de Sanidad elaborará informes técnicos sobre las ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en el ámbito del Sistema Nacional de Salud. En su elaboración deberán participar las organizaciones sindicales presentes en el Ámbito de Negociación y las Comunidades Autónomas.

Estos informes incorporarán además, las particularidades derivadas de la dimensión de género, la realización de guardias, el trabajo a turnos y el impacto del desgaste profesional asociado a las condiciones propias de la atención sanitaria.

La disposición adicional decimosexta establece que la jubilación parcial será de aplicación al personal estatutario en los términos establecidos, en su caso, para el personal funcionario en la normativa básica sobre empleo público.

Asimismo, la disposición adicional decimoséptima determina que la exigencia de poseer la titulación requerida en la convocatoria no afectará a los derechos de quienes, sin contar con el título académico correspondiente, estén legal o reglamentariamente habilitados para el ejercicio profesional, quienes podrán acceder a los nombramientos y serán integrados en el grupo de clasificación correspondiente.

La disposición adicional decimoctava faculta a las administraciones sanitarias para celebrar convenios de colaboración que permitan al personal funcionario de carrera y al personal estatutario fijo de los servicios de salud acceder de manera indistinta a los procedimientos de movilidad voluntaria establecidos para ambos colectivos.

Respecto al régimen de jornada y descansos establecido en el título VII de esta ley, la disposición adicional decimonovena determina que éste también será de aplicación al personal sanitario de los centros y servicios sanitarios gestionados directamente por los servicios de salud independientemente del vínculo jurídico de su relación de empleo. También se aplicará con carácter supletorio en ausencia de convenio colectivo o si la regulación del Estatuto Marco les resulta más beneficiosa al personal de los centros vinculados o concertados con el Sistema Nacional de Salud.

En relación con el personal estatutario con nombramiento a tiempo parcial le resultará de aplicación las disposiciones contenidas en la Sección 1ª, del Capítulo XVII, del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y las disposiciones dictadas en su desarrollo, de acuerdo con la disposición adicional vigésima de esta ley.

La disposición adicional vigesimoprimera contiene disposiciones relativas al personal en formación sanitaria especializada. Por un lado, atribuye el régimen de la jornada de guardia de esta norma al mencionado personal, con la excepción de la limitación de las 80 horas mensuales de jornada de guardia y el número máximo de módulos de guardia física. Por

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

otro lado, refuerza el compromiso del Gobierno para modificar la norma que regula la relación laboral especial de residencia.

Asimismo, las disposiciones adicionales vigesimosegunda a vigesimocuarta incorporan previsiones específicas en materia de organización de recursos humanos, condiciones de trabajo y desarrollo del Sistema Nacional de Salud.

La disposición adicional vigesimoquinta mandata al Gobierno para que, dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la norma, inicie el proceso de reforma de la Ley 44/2003.

Las disposiciones adicionales vigesimosexta y vigesimoséptima incorporan medidas complementarias en materia de ordenación y planificación de recursos humanos.

En la disposición adicional vigesimoctava se impulsa la implantación progresiva de la jornada ordinaria de 35 horas semanales, vinculándola a la disponibilidad de profesionales y a la mejora de la salud laboral y la calidad asistencial.

La disposición adicional vigesimonovena establece la evaluación periódica del impacto de la ley en la mejora de las condiciones de trabajo, la conciliación y la organización de los servicios sanitarios.

Finalmente, las disposiciones adicionales trigésima y trigesimoprimera incorporan previsiones complementarias relativas a la movilidad interadministrativa, la armonización de condiciones de trabajo y la evaluación de la aplicación de la ley.

En cuanto a las nuevas figuras introducidas por la norma, se establecen varias disposiciones transitorias para fijar el régimen aplicable hasta la completa implementación de la norma proyectada. La ley incluye ocho disposiciones transitorias, referidas, entre otras materias, a la adaptación de la nueva clasificación profesional, los efectos retributivos, los procedimientos de movilidad y la implantación progresiva del nuevo régimen de jornada, así como al mantenimiento temporal de determinados regímenes jurídicos e incompatibilidades mientras se completa la adaptación de los servicios de salud al nuevo modelo estatutario.

La disposición derogatoria única, por su parte, derogada la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, así como la Disposición adicional tercera del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería.

Respecto a las disposiciones finales, se modifican la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud respecto a la Comisión de Recursos Humanos del SNS y sus órganos, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, para adaptarla a la nueva clasificación basada en el MECU, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para que sea de aplicación supletoria al Estatuto Marco, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, modificándose el artículo 137.c) para sustituir la referencia vigente por la del personal emérito nombrado de conformidad con lo previsto en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

III.- ANÁLISIS JURÍDICO

1. Fundamento jurídico y rango normativo.

La norma proyectada encuentra su fundamento jurídico en las siguientes referencias normativas:

- En primer lugar, el apartado 1 del artículo 87 de la CE establece que *"La iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras".* Además, el artículo 88 de la CE determina que "*Los proyectos de ley serán aprobados en Consejo de Ministros, que los someterá al Congreso, acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos".*

- En segundo lugar, el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone en su párrafo primero que "*El Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales*"

- Por otro lado, la Ley proyectada tiene carácter de legislación básica, en el sentido en que sus disposiciones constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de las facultades de las comunidades autónomas de establecer normas que desarrollen estas disposiciones, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 149.1.16ª y 149.1.18ª de la Constitución Española.

- Por último, la regulación de las bases del régimen del personal estatutario es una necesidad que tiene su origen, en el artículo 43 de la Constitución Española, que, después de proclamar en apartado primero el derecho a la protección de la salud, encarga en su apartado 2 a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública, a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Esta previsión aparece en línea con lo dispuesto en el artículo 9 apartado 2 de la CE, en que el constituyente consagró el principio de igualdad material como una misión de los poderes públicos. El derecho a la protección a la salud es, según la doctrina científica, de los llamados de configuración legal. Por ello recae sobre el legislador un amplio margen sobre su alcance y contenido, que sin embargo no impide el reconocimiento de un contenido que ha de ser respetado y salvaguardado por el desarrollo legislativo, y que en todo caso debe articular "*un conjunto de servicios y prestaciones sanitarias de carácter preventivo, terapéutico, de diagnóstico, de rehabilitación, así como de promoción y mantenimiento de la salud*", de tal forma que se proporcione a "*todos los ciudadanos una serie de prestaciones de atención sanitaria de índole diversa*" (STC 137/2013, de 6 de junio –FJ 3º–).

  El modelo sanitario configurado para dar respuesta a los mandatos constitucionales exige que los centros y establecimientos en los que tales prestaciones y servicios se

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

desarrollan deban permanecer en funcionamiento de manera constante y continuada, y ahí reside la necesidad de que el personal a su servicio cuente con un régimen jurídico y organizativo peculiar y que, aun enmarcado en la función pública, se dote de sus propios instrumentos y soluciones.

2. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

El proyecto normativo es coherente con el derecho nacional vigente.

Por un lado, respecto al derecho positivo en materia de bases del régimen jurídico del personal al servicio de la Administración Pública, la norma proyectada viene a insertarse en el espacio que ocupaba la anterior Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que servía como denominador común mínimo de previsiones del régimen funcionarial de especial relevancia como es el del personal de los servicios de salud.

A continuación, se analiza su relación con el resto normas de nuestro ordenamiento jurídico:

Relación con disposiciones de rango legal

La norma proyectada contiene remisiones al 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, en la medida en que este, como norma básica de la función pública del Estado, define y delimita figuras jurídicas que son de idéntica aplicación para este personal.

En este sentido, la disposición final cuarta establece el carácter supletorio del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para todo lo que no aparece específicamente regulado en la norma proyectada.

Igualmente, otras normas conexas del mismo rango normativo ya sean de carácter general o sectorial seguirán siendo de aplicación al personal estatutario, como son el código penal, en materia de delitos de los funcionarios, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, entre otras.

Dado el ámbito de aplicación de la norma (personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones de los servicios de salud), existen múltiples referencias a la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

En lo relativo a cuestiones materiales específicas, la norma proyectada es respetuosa con el ámbito propio de las Leyes de Presupuestos, al limitarse a indicar el establecimiento de un nuevo sistema de retribuciones básicas, que deberá ser desarrollado por las primeras.

Ambas cuestiones fueron sometidas a informe de la SGT del Departamento durante la elaboración del texto, para identificar los límites legales y competenciales de la norma.

Relación con disposiciones de rango inferior

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. (art.1.3 supletorio) (ATS 2507/2024)

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

Además, la futura norma introduce las novedades legislativas que se han operado en los últimos años, en particular:

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en lo relativo al personal investigador que preste sus servicios en los Servicios de Salud.
- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.
- Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.
- De igual manera, en previsión de las modificaciones que va a operar el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, se introduce una referencia en este Estatuto a los permisos que puedan incluirse en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Se recogen en el proyecto de norma ciertas novedades desprendidas de los textos anteriormente expuestos.

3. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.

La norma propuesta se dicta en el marco del ordenamiento jurídico europeo, así como se muestra respetuosa con los recientes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En concreto, las previsiones del artículo 9 y siguientes, así como del artículo 48, ya introducidas en la Ley 55/2003 por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, fueron adoptadas en relación con la interpretación de las de las cláusulas cuarta y quinta de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, relativas al principio de no discriminación y a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva del empleo temporal, respectivamente.

En este sentido, el proyecto recoge el espíritu de importantes sentencias del TJUE relativas a la interpretación de ciertas figuras laborales y el régimen que ha de aplicarse en materia de retribuciones, provisión de puestos de trabajo, situaciones administrativas y jornada y horarios, al personal estatutario fijo y al temporal.

Se introducen modificaciones en los diferentes regímenes de jornada, para hacerlos más respetuosos con el deber de la Administración como empleador para mantener un adecuado nivel de seguridad y salud de sus trabajadores en el título de Jornada respecto al vigente Estatuto Marco que ya traspuso lo dispuesto en la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Estas mejoras están alineadas con los límites establecidos en la norma europea.

Asimismo, se mejora el desarrollo de algunos conceptos de la jornada de trabajo (como la guardia localizada) siguiendo lo que estipula la Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE, publicada en 2023. Esta Comunicación incorpora autos y sentencias del TJUE sobre ordenación del tiempo de trabajo.

4. Derogación de normas.

La disposición derogatoria única menciona expresamente la derogación de:

1. Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
2. Disposición adicional tercera del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería.
3. Todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo que establece la ley proyectada.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

No obstante, el cuarto apartado de la disposición derogatoria única introduce una salvaguarda para la eficacia aquellos pactos y acuerdos vigentes, en aquellos aspectos que no se opongan o contradigan a los mínimos de derecho necesario que esta norma establece.

Por su parte, la disposición transitoria primera establece un régimen transitorio de vigencia de determinadas normas como el Estatuto jurídico del personal médico de la Seguridad Social aprobado por Decreto 3160/1966, de 23 de diciembre, y las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan; el Estatuto de personal sanitario no facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 26 de abril de 1973, así como las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan; y el Estatuto de personal no sanitario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 5 de julio de 1971, y las disposiciones que lo modifican, complementan y desarrollan, que finalizaría con la derogación de estás, una vez se promulgue la norma que recoja las funciones de las categorías profesionales de referencia del personal estatutario del SNS.

5. Entrada en vigor y vigencia.

Según se establece en la disposición séptima, su entrada en vigor será a los veinte días de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

No obstante, habida cuenta de las múltiples novedades que se incorporan al ordenamiento jurídico y sus posibles o efectivas repercusiones, la ley proyectada prevé varias excepciones

Las disposiciones transitorias regulan, entre otras cuestiones, el mantenimiento provisional de la vigencia de los estatutos del personal sanitario y no sanitario hasta la aprobación de una nueva norma de funciones; un régimen transitorio aplicable a la jubilación voluntaria del personal estatutario.; la implantación progresiva del concurso abierto y permanente en los procesos de movilidad voluntaria; y la adaptación de la clasificación profesional del personal estatutario a la nueva estructura prevista en el Estatuto.

Asimismo, se contemplan medidas transitorias relativas a la adaptación del sistema retributivo a la nueva clasificación profesional; al mantenimiento temporal del régimen de incompatibilidades para determinados cargos intermedios y jefaturas; a los plazos de adaptación de los servicios de salud a los cambios en materia de jornada; y a la aplicación progresiva de las medidas de representación paritaria y presencia equilibrada en cargos intermedios y directivos.

Ponderados los intereses implicados, se estima que la *vacatio legis* que se dispone es proporcionada y tiene en cuenta las necesidades de las administraciones afectadas para adaptarse a estas nuevas actuaciones y obligaciones.

La ley proyectada tendrá una vigencia indefinida.

IV.- ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS

1. Títulos competenciales: identificación del título prevalente.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Las disposiciones de esta ley se dictan al amparo de los artículos 149.1.15ª, 149.1.16ª, 149.1.17ª y 149.1.18ª de la Constitución, por lo que las mismas constituyen bases y coordinación general de la sanidad, bases del régimen económico de la Seguridad Social, fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, y bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

2. Cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.

El proyecto normativo viene a regular el especial régimen laboral del personal de los servicios e instituciones sanitarios que componen el Sistema Nacional de Salud.

Al Estado, según el citado artículo 149.1.16 y 18.ª le corresponde la competencia exclusiva para establecer las bases y coordinación general de la sanidad, así como del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida también al personal estatutario de los servicios de salud, que conforman una relación funcionarial especial (STC 20/2017, de 2 de febrero, FJ 1).

Por su parte, a las Comunidades Autónomas corresponde el desarrollo legislativo y la ejecución de las bases de dicho régimen estatutario en lo que se refiere a los funcionarios al servicio de la Comunidad Autónoma (en este caso, de su servicio de salud).

En cuanto al contenido material, el TC se ha pronunciado estableciendo que ha de entenderse comprendido, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de Cuerpos y Escalas Funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones Públicas [SSTC 99/1987, de 11 de junio, FJ 3 c); 56/1990, de 29 de marzo, FJ 19].

Por su parte, la disposición final quinta se dicta, además, al amparo del artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de “Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social

3. Participación autonómica y local en la elaboración del proyecto.

El reparto competencial que efectúa el bloque constitucional sitúa a las CC. AA. en posición de efectuar el desarrollo de las previsiones básicas que la norma proyectada va a contener.

Por tanto, su participación en el proyecto normativo se revela como una necesidad para un desarrollo legislativo posterior armónico y congruente.

Para ello, la participación de las CC. AA. en la elaboración del proyecto normativo se ha articulado mediante su participación en dos órganos colegiados:

- En el seno de la Comisión de Recursos Humanos del SNS (en adelante CRHSNS) al amparo de lo previsto en el artículo 152.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público se estableció un Grupo de Trabajo con las CC.AA.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

La CRHSNS es un órgano de cooperación multilateral, con rango de conferencia sectorial, y está constituida por la Ministra de Sanidad y por las personas que ocupen las consejerías competentes en materia de sanidad de las comunidades autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 182/2004, de 30 de enero, por el que se determina la composición de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud. Además de en Pleno, su funcionamiento se puede articular a través de su Comisión Técnica Delegada (CTD).

En total, se han celebrado 9 reuniones en 2023 y 5 reuniones en 2025 con los DG RRHH de las CCAA representadas en la CTD, además de 2 reuniones del Pleno donde se trató de forma monográfica el asunto.

- El Foro marco para el dialogo social, constituido al amparo de lo previsto en el artículo 35.3 de Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en el que están representadas las Administraciones públicas presentes en la CRHSNS y las organizaciones sindicales más representativas del personal estatutario. Su objetivo es constituir el ámbito de diálogo e información de carácter laboral, así como promover el desarrollo armónico de los recursos humanos del SNS. Con fecha 2 de octubre de 2025 se elevó el texto del proyecto de norma a este órgano colegiado.

V.- DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

El anteproyecto se acompaña de la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, MAIN), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

La tramitación del anteproyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En cuanto a la **tramitación,** además de los informes preceptivos de esta Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que se entiende efectuado con la fecha de firma de este informe, se han recabado los siguientes informes y realizado los siguientes trámites:

- Se ha realizado el trámite de consulta pública previa, conforme a lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, entre los días del 14 al 28 de febrero de 2023, ambos incluidos.
- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha realizado el trámite de información pública, a través de la página web del departamento, desde el 5 al 26 de junio de 2026.
- De conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, constan los siguientes informes de otros departamentos ministeriales:
    - Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, recibido el 30 de junio de 2026.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, recibido el 23 de junio de 2026.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, recibido el 8 de julio de 2026.
- Ministerio de Defensa recibido el 29 de junio de 2026.
- Ministerio de Hacienda, recibido el 27 de julio de 2026.
- Ministerio del Interior, recibido el 16 de julio de 2026.
- Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, recibido el 24 de julio de 2026.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, recibido el 19 de junio de 2026.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, recibido el 19 de junio de 2026.
- Ministerio de Igualdad, recibido el 7 de julio de 2026.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, recibido el 22 de junio de 2026.
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, recibido el 23 de junio de 2026.

- Asimismo, con fecha de 9 de julio de 2026 se recibió informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, conforme al artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, acerca de la adecuación de la norma al orden constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.
- Igualmente, consta la aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, de fecha 24 de julio de 2026.
- También consta la solicitud de informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de fecha 5 de junio de 2026.
- En el ámbito del propio departamento, consta el informe del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), recibido el 13 de julio de 2026. Asimismo consta el informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Departamento recibido el 11 de junio de 2026.
- Constan asimismo los siguientes informes:
  - Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), recibido el 29 de junio de 2026.
  - Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), recibido el 19 de julio de 2026.
  - Mutualidad General Judicial (MUGEJU), recibido el 18 de junio de 2026.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

- Instituto Social de la Marina, recibido junto al informe Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migracio-nes el 23 de junio de 2026.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, no recibido.
- Consejo Nacional de discapacidad, recibido el 23 de junio de 2026.
- Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y en el artículo 5 b) del Estatuto de la Agencia, aprobado por Real Decreto 389/2021, de 1 de junio, recibido el 7 de julio de 2026.

- Asimismo, constan los informes de las comunidades autónomas (todas salvo Canarias, y Navarra).
  - Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla.
  - Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud de fecha de 15 de julio de 2026.
  - Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de fecha de 14 de julio de 2026.
  - Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud con fecha de 17 de julio de 2026.
- No se considera necesario recabar dictamen del Consejo de Estado en la tramitación del presente anteproyecto de ley, al no concurrir ninguno de los supuestos en que dicho dictamen tiene carácter preceptivo conforme a la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.
- Informe de la Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, emitido con fecha de 13 de julio de 2026.
- Segunda vuelta a CM y aprobación como proyecto de ley para su remisión a CGSES.

A continuación, se resumen las observaciones que se consideran más relevantes o aquellas que, tras haber sido analizadas, han supuesto ciertos cambios en el texto que fue sometido al procedimiento de audiencia.

1. Análisis general de las alegaciones recibidas en el trámite de audiencia e información pública

1.1 Clasificación profesional y su encaje con el régimen general de la función pública

En relación con los artículos 5 y siguientes, se formularon consideraciones relativas a los criterios de clasificación profesional del personal estatutario, proponiéndose la incorporación de las características de las pruebas de acceso como elemento complementario al criterio de titulación previsto en el Marco Español de Cualificaciones Universitarias (MECU), en línea con lo dispuesto en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, se plantearon consideraciones acerca de la integración de titulaciones obtenidas con anterioridad a la implantación del Espacio Europeo de Educación

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Superior y sobre la delimitación conceptual de los términos «plaza» y «puesto» empleados en el texto.

Como resultado del análisis efectuado, se introdujeron modificaciones en la disposición transitoria cuarta, relativa a la adaptación de los grupos de clasificación de la Ley 55/2003 al nuevo modelo de clasificación profesional. En particular, se suprimió la referencia al encuadramiento conforme a directrices de la Comisión de Recursos Humanos y se simplificó la regulación relativa al mantenimiento de los derechos profesionales del personal afectado. No obstante, se mantuvieron sin variación sustancial los criterios generales de clasificación profesional previstos en los artículos 5 a 8, así como la regulación contenida en el artículo 13.

1.2 Régimen retributivo: pagas extraordinarias y retribuciones complementarias

Respecto a los artículos 27 y 28, se recibieron observaciones relativas a la regulación de las pagas extraordinarias y de las retribuciones complementarias, al entender que el grado de detalle de determinados preceptos podría limitar el margen de configuración normativa de los servicios de salud en materias vinculadas a la estructura y cuantía de dichos conceptos retributivos. De igual forma, se plantearon consideraciones sobre la configuración de determinados complementos retributivos, la coherencia interna de la regulación aplicable a su percepción y la inclusión de nuevos supuestos dentro de las situaciones protegidas por la garantía de percepción íntegra de retribuciones. También se formularon propuestas acerca del posible impacto económico derivado de algunas de las medidas previstas en esta materia.

Se introdujeron diversas modificaciones dirigidas a reforzar el margen de desarrollo normativo de los servicios de salud en materia retributiva. Concretamente, el artículo 28.1 pasó a referirse expresamente a la cuantía de las retribuciones complementarias y a los criterios para su atribución como aspectos cuya determinación corresponde a los servicios de salud.

Por el contrario, no se consideró necesario modificar la regulación contenida en el artículo 27 ni la prevista en el artículo 28.5 respecto de los supuestos cubiertos por la garantía de percepción íntegra de retribuciones, manteniéndose la redacción inicialmente prevista en el anteproyecto.

1.3 Ámbito de negociación y participación institucional de las comunidades autónomas

En relación con los artículos 23, 30 y 31, se formularon observaciones sobre la configuración y funciones del Ámbito de Negociación previsto en el anteproyecto, así como sobre la articulación de dicho órgano con los mecanismos de participación institucional y negociación colectiva existentes en el Sistema Nacional de Salud. En particular, se planteó la conveniencia de incorporar representación institucional de las comunidades autónomas en el Ámbito de Negociación, así como diversas consideraciones sobre el alcance de las funciones atribuidas a este órgano en materia de armonización de políticas de personal. También se formularon propuestas relativas a la delimitación entre los distintos órganos de

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

negociación previstos en el texto y al alcance jurídico de determinadas materias sometidas a negociación colectiva.

Tras el análisis de las alegaciones recibidas, se introdujeron determinadas precisiones técnicas en la regulación de los órganos de participación y negociación. De manera específica, se modificó el artículo 12 para precisar que, en las cuestiones relativas a condiciones de trabajo, la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud contará con el asesoramiento efectivo del Ámbito de Negociación. Asimismo, se revisó el artículo 31.2 para actualizar y completar las materias objeto de negociación, incorporando una referencia específica a los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como a las medidas y protocolos dirigidos a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideró necesario modificar la composición del Ámbito de Negociación ni incorporar representación institucional de las comunidades autónomas en dicho órgano, manteniéndose en este punto la configuración inicialmente prevista en el anteproyecto.

1.4 Selección de personal, control de la temporalidad y provisión de plazas

En materia de los preceptos relativos a la selección de personal, la gestión de la temporalidad y los procedimientos de provisión, se recibieron consideraciones sobre el régimen de cobertura de plazas vacantes, la regulación de los nombramientos temporales y las medidas previstas para prevenir y corregir situaciones de temporalidad prolongada. De igual forma, se plantearon consideraciones acerca de la naturaleza y alcance de la indemnización prevista para los supuestos de abuso de temporalidad, así como sobre los sistemas de selección y provisión de plazas, proponiéndose la revisión de determinados aspectos relativos al concurso-oposición, al concurso de méritos y a la libre designación. Igualmente, se formularon observaciones respecto del régimen de provisión de puestos directivos y de los instrumentos previstos para la acreditación de la aptitud para su desempeño.

A la vista de las aportaciones formuladas, se introdujeron diversas modificaciones de carácter técnico en los artículos 9 y 10, corrigiéndose determinadas remisiones internas y ajustándose la numeración de sus apartados. En este contexto, se incorporó una precisión relativa a los nombramientos de sustitución vinculados a la jubilación definitiva del personal relevado.

También se introdujeron mejoras técnicas en distintos preceptos relacionados con el acceso y la provisión de plazas. A este respecto, se reforzó la regulación de las garantías aplicables a las personas con discapacidad mediante la incorporación de referencias a la adaptación del entorno laboral, y se precisó que los mecanismos de cobertura efectiva de plazas vacantes deberán respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad. Del mismo modo, se introdujeron ajustes en la regulación de la valoración de méritos del personal estatutario investigador y se actualizaron determinados aspectos de la regulación de los puestos directivos.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Con independencia de lo anterior, no se consideró necesario modificar el sistema general de selección previsto en el artículo 46.1 ni la regulación contenida en el artículo 49.3 relativa a los sistemas de provisión de puestos, conservándose en estos extremos la redacción inicialmente prevista en el anteproyecto.

1.5 Reducción de la jornada ordinaria a 45 horas semanales

En lo que respecta al artículo 84, se trasladaron observaciones sobre la reducción de la jornada ordinaria máxima a 45 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral. En particular, se plantearon consideraciones acerca de su adecuación al marco establecido por la Directiva 2003/88/CE, así como sobre el impacto organizativo y asistencial que la medida podría tener en los distintos servicios de salud. Asimismo, se pusieron de manifiesto las posibles dificultades derivadas de la disponibilidad desigual de profesionales en los distintos territorios y se señaló la conveniencia de acompañar la medida de una evaluación más detallada de sus efectos sobre las necesidades de personal. Del mismo modo, se propuso mantener como límite básico la jornada máxima prevista en la normativa europea, dejando a los servicios de salud la posibilidad de establecer reducciones adicionales en el ejercicio de sus competencias.

Las alegaciones formuladas fueron objeto de análisis y valoración durante la tramitación del anteproyecto. No obstante, no se consideró necesario modificar la regulación prevista en el artículo 84, manteniéndose el límite de 45 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral establecido en la redacción inicialmente sometida a audiencia e información pública. Tampoco se introdujeron modificaciones específicas en relación con la estimación de los efectos de la medida sobre las necesidades de personal de los servicios de salud.

1.6 Duración máxima de la jornada de guardia

En relación con los artículos 83, 92, 95 y 96, se formularon propuestas relativas a la regulación de la jornada de guardia y, concretamente, al límite máximo previsto para la suma de la jornada ordinaria y de la jornada de guardia. Las aportaciones recibidas pusieron de manifiesto las implicaciones organizativas y asistenciales que podría conllevar la aplicación del nuevo límite temporal en determinados ámbitos asistenciales, especialmente en aquellos en los que las guardias de 24 horas constituyen un modelo de organización ampliamente extendido. Asimismo, se plantearon consideraciones sobre el régimen de ampliación excepcional de la jornada, el papel atribuido a los servicios de prevención de riesgos laborales en dicho procedimiento y la coordinación de esta regulación con otras previsiones del anteproyecto relativas a las exenciones de guardias y a los límites máximos de actividad.

Como consecuencia de la valoración realizada, se introdujeron determinados ajustes técnicos en la regulación de la jornada de guardia. De manera específica, se suprimió en el artículo 83 la referencia a las modalidades de prestación de cada servicio de salud para delimitar el tipo de actividad susceptible de realizarse durante la jornada de guardia. A su vez, en los artículos 92 y 95 se revisó la regulación de las exenciones por riesgo durante la lactancia natural y se sistematizó la exigencia de acreditación mediante informe del servicio

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

de prevención de riesgos laborales para los supuestos de embarazo, lactancia y motivos de salud.

No obstante, no se consideró necesario modificar la regulación prevista en el artículo 96 relativa a la duración máxima de la suma de la jornada ordinaria y de la jornada de guardia ni el régimen de ampliación excepcional previsto en dicho precepto, manteniéndose en estos aspectos la redacción inicialmente sometida a audiencia e información pública.

1.7 El concepto de carga horaria excesiva y el papel de los servicios de prevención de riesgos laborales

En relación con los artículos 77, 78 y 98, se formularon observaciones sobre la definición y delimitación del concepto de carga horaria excesiva. Entre otras cuestiones, se planteó la conveniencia de sustituir determinadas expresiones de carácter abierto incluidas en el anteproyecto por criterios más objetivos y cuantificables que permitan una mayor seguridad jurídica en su aplicación. Asimismo, se trasladaron consideraciones sobre la determinación de los órganos competentes para valorar la existencia de situaciones de carga horaria excesiva y sobre la función atribuida a los servicios de prevención de riesgos laborales en esta materia. Igualmente, se propuso revisar la regulación relativa a la realización voluntaria de un mayor número de guardias, al entender que la apreciación de una eventual carga horaria excesiva debe sustentarse en parámetros objetivos relacionados con el tiempo de trabajo y los periodos de descanso.

Como resultado del análisis efectuado, se introdujeron determinados ajustes puntuales en la regulación proyectada. En particular, se modificó la redacción del artículo 77.2.e), relativo al periodo de localización, con el fin de mejorar su precisión técnica. En la misma línea, se revisó el artículo 98, suprimiéndose la previsión conforme a la cual el consentimiento expreso del profesional para realizar un mayor número de guardias en un mes determinado impedía apreciar la existencia de una situación de carga horaria excesiva.

No obstante, no se consideró necesario modificar la regulación contenida en el artículo 78 ni incorporar una definición adicional del concepto de carga horaria excesiva, manteniéndose igualmente el papel atribuido a los servicios de prevención de riesgos laborales en la valoración de las situaciones contempladas en el anteproyecto.

1.8 Incompatibilidades del personal directivo y de los cargos intermedios

En cuanto al artículo 35, se efectuaron consideraciones sobre el régimen de incompatibilidades aplicable al personal que desempeña cargos intermedios, especialmente en lo relativo a la limitación para el ejercicio de actividades privadas y a su justificación desde la perspectiva del interés público. Por otra parte, se plantearon consideraciones acerca de la adecuación de la terminología empleada en el anteproyecto a la normativa general en materia de incompatibilidades, proponiéndose la utilización del concepto de «dedicación plena» en lugar del de «dedicación exclusiva». Igualmente, se pusieron de manifiesto observaciones sobre las posibles implicaciones del complemento asociado a dicho régimen de dedicación en relación con el ejercicio de una segunda actividad.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Las observaciones recibidas fueron objeto de análisis y valoración durante la tramitación del anteproyecto. Sin perjuicio de lo anterior, no se consideró necesario modificar la regulación contenida en el artículo 35 relativa al régimen de incompatibilidades de los cargos intermedios ni la denominación del complemento vinculado a la dedicación exclusiva, preservándose en estos aspectos la redacción inicialmente prevista.

1.9 Situaciones administrativas, conciliación y protección de colectivos específicos

En materia de las situaciones administrativas y las medidas de conciliación y protección de colectivos específicos, se formularon alegaciones sobre el régimen de excedencias, la acreditación de las situaciones de violencia de género y violencia sexual, la protección de las personas con discapacidad y la adaptación de determinados conceptos y garantías a la evolución del marco normativo nacional e internacional. Del mismo modo, se plantearon propuestas dirigidas a reforzar las medidas de accesibilidad y ajustes razonables para las personas con discapacidad, a mejorar la regulación de la prolongación de la permanencia en servicio activo y a introducir diversas precisiones en materias vinculadas al acceso al empleo público, la reserva de plaza y la ordenación de recursos humanos.

Tras el análisis efectuado, se introdujeron diversas modificaciones dirigidas a reforzar la protección de los derechos de las personas con discapacidad y de las víctimas de violencia de género y violencia sexual. A este respecto, se modificó el artículo 70.2 para adaptar su terminología al enfoque actualmente vigente en materia de discapacidad, sustituyéndose la referencia a las personas que no puedan valerse por sí mismas por otra relativa a quienes precisan apoyos intensos y continuados para su autonomía personal. Adicionalmente, se revisó el artículo 71.4 para remitir la acreditación de las situaciones de violencia de género y violencia sexual a la normativa específica reguladora de estas materias.

Igualmente, se incorporaron diversas mejoras en materia de acceso al empleo público y protección de las personas con discapacidad, incluyendo referencias expresas a la adaptación del entorno laboral, así como ajustes en la regulación del acceso a la condición de personal estatutario fijo, la toma de posesión y la adaptación del puesto de trabajo. También se introdujeron modificaciones en materia de prolongación de la permanencia en servicio activo, incorporándose la posibilidad de prolongar voluntariamente dicha permanencia para completar los periodos de cotización exigidos para el acceso a la pensión de jubilación, y se revisó el régimen de reserva de plaza en determinadas situaciones administrativas.

Por otra parte, se incorporaron determinadas precisiones relativas a la Red Sanitaria de la Defensa, con el fin de adaptar la regulación de la ordenación de puestos, las retribuciones complementarias, la carrera profesional y los mecanismos de negociación colectiva a las particularidades organizativas de dicho ámbito.

Las restantes observaciones formuladas fueron objeto de estudio y valoración durante la tramitación del anteproyecto, sin que se considerara necesario introducir modificaciones adicionales en esta materia.

1.10 Formación sanitaria especializada (personal residente)

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En cuanto a la disposición adicional relativa al personal en formación sanitaria especializada, se pusieron de manifiesto observaciones sobre la regulación de la jornada de guardias y los límites máximos de actividad aplicables durante el período de residencia. En particular, se plantearon consideraciones acerca de la reducción del número máximo de guardias mensuales y del establecimiento de límites específicos al tiempo de trabajo dedicado a guardias, así como sobre las consecuencias organizativas y docentes que dichas medidas podrían tener para las unidades acreditadas de formación sanitaria especializada. A este respecto, se propuso una mayor precisión en la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación de la disposición, en la regulación de los supuestos excepcionales y en el régimen transitorio que habría de acompañar la eventual implantación de estas medidas.

A la vista de las aportaciones formuladas, se revisó la redacción de la disposición para identificar de forma expresa su ámbito de aplicación, pasando a referirse a la «relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud». Esta modificación se trasladó igualmente al contenido de la propia disposición, adecuando la terminología empleada a la normativa reguladora de esta relación laboral especial.

A su vez, durante la revisión del texto se reconsideró la regulación específica relativa a los límites máximos de guardias y de tiempo de trabajo inicialmente previstos para este colectivo, suprimiéndose los apartados correspondientes al límite general de horas mensuales de guardia, al número máximo de módulos de guardia física y al plazo previsto para la aprobación de la correspondiente norma reglamentaria de desarrollo.

Las restantes observaciones formuladas fueron objeto de valoración durante la tramitación del anteproyecto, sin perjuicio de las actuaciones y desarrollos que, en su caso, puedan abordarse posteriormente en el ámbito de la normativa específica reguladora de la formación sanitaria especializada.

1.11 Régimen disciplinario

En relación con el régimen disciplinario previsto en el anteproyecto, se formularon consideraciones sobre la tipificación de determinadas conductas constitutivas de infracción, el alcance de algunas de las faltas muy graves y la adecuación de su redacción al marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación. De igual forma, se propuso la incorporación de nuevos tipos infractores relacionados con conductas que pudieran afectar a la seguridad asistencial, a la protección de la información clínica o a la convivencia profesional. Igualmente, se plantearon consideraciones sobre la configuración de determinadas formas de participación en las infracciones, el régimen sancionador aplicable a las faltas muy graves y diversos aspectos procedimentales vinculados a la tramitación de los expedientes disciplinarios.

Como resultado del análisis efectuado, se introdujeron modificaciones en la regulación de las faltas muy graves con el fin de reforzar la protección frente a las conductas discriminatorias. Concretamente, se amplió la tipificación prevista en el artículo 106.o), incorporando expresamente el acoso discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género,

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en línea con la normativa vigente en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Se modificó también el artículo 109.5 para incorporar entre los contenidos de los cursos formativos que pueden imponerse junto a determinadas sanciones referencias expresas a la igualdad entre mujeres y hombres y a la igualdad de trato y no discriminación.

Por el contrario, no se consideró necesario modificar la regulación relativa a la configuración del encubrimiento como infracción disciplinaria, la duración mínima de la sanción de suspensión de funciones por faltas muy graves ni el plazo máximo de tramitación del procedimiento disciplinario, manteniéndose en estos aspectos la redacción inicialmente prevista en el anteproyecto.

1.12 Personal estatutario investigador

Por lo que se refiere a la regulación del personal estatutario investigador, se formularon propuestas sobre la valoración de la actividad investigadora y asistencial en los procesos de selección y provisión, así como sobre la coherencia interna de los criterios aplicables al personal investigador dentro del conjunto del anteproyecto. Por otra parte, se plantearon consideraciones acerca de los sistemas de selección previstos para este colectivo, el reconocimiento de la experiencia profesional adquirida en fundaciones de investigación biomédica vinculadas al Sistema Nacional de Salud y los mecanismos de evaluación de la actividad investigadora, proponiéndose una mayor coordinación con los sistemas de evaluación existentes en el ámbito científico y universitario.

Tras el análisis efectuado, se introdujeron diversas modificaciones dirigidas a mejorar la integración de la regulación del personal investigador en el conjunto del texto normativo. En particular, se amplió la remisión normativa contenida en el artículo 34.7 relativa a la participación del personal investigador en actividades de transferencia del conocimiento, incorporando la referencia al artículo 18 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En la misma línea, se modificó el artículo 46.4 para precisar que la valoración de la actividad investigadora del personal estatutario investigador se regirá por lo previsto específicamente en el artículo 115 y para flexibilizar la referencia a la certificación R3.

Igualmente, se incorporaron ajustes en los artículos 60 y 116, reforzando las garantías en materia de protección de datos personales en los sistemas de carrera y desarrollo profesional y ampliando los supuestos de interrupción del cómputo de los periodos de evaluación de la actividad investigadora. Del mismo modo, se añadió en la disposición final primera el título competencial previsto en el artículo 149.1.15.ª de la Constitución Española, relativo al fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, como fundamento competencial específico del Título IX.

Por el contrario, no se consideró necesario modificar la regulación relativa al reconocimiento expreso del tiempo de servicios prestados en fundaciones de investigación biomédica vinculadas al Sistema Nacional de Salud, conservándose en este aspecto la redacción inicialmente prevista en el anteproyecto.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

1.13 Protección de datos, digitalización e interoperabilidad de los registros de personal

En relación con los artículos y disposiciones relativos a los registros de personal, la gestión de la información y los sistemas digitales de recursos humanos, se trasladaron observaciones sobre las garantías aplicables al tratamiento de datos personales, la determinación de las categorías de información objeto de tratamiento, los mecanismos de acceso y trazabilidad de los registros y la distribución de responsabilidades entre las distintas administraciones implicadas. Asimismo, se plantearon consideraciones sobre la interoperabilidad entre los distintos sistemas de información, la relación entre el Registro Estatal de Personal Estatutario y el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, así como sobre la necesidad de reforzar las garantías aplicables a la utilización de herramientas digitales en los procesos de evaluación del desempeño. Igualmente, se plantearon observaciones respecto de los sistemas de videovigilancia y geolocalización previstos en el anteproyecto y de su adecuación al marco normativo vigente en materia de protección de datos personales.

Como consecuencia de la valoración realizada, se reforzaron las garantías aplicables a los registros de personal mediante la modificación del artículo 21.1, incorporando referencias expresas a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como a la trazabilidad de los accesos y a la prevención de usos indebidos. Igualmente, se añadió en el artículo 60.6 una previsión específica que somete los tratamientos de datos personales derivados de los sistemas de carrera y desarrollo profesional a la normativa de protección de datos personales, con expresa referencia al principio de minimización de datos.

Asimismo, se introdujeron precisiones en la regulación del Registro Estatal de Personal Estatutario, especificando su vinculación con los registros de personal regulados en el artículo 21 y la obligación de las administraciones públicas competentes de suministrar la información necesaria para su funcionamiento. Del mismo modo, se incorporaron ajustes en materia de salud laboral, añadiéndose la perspectiva interseccional en la elaboración de los estudios correspondientes y previéndose la elevación de los informes resultantes al Foro Marco para el Diálogo Social.

Sin perjuicio de lo anterior, no se consideró necesario modificar la configuración del Registro Estatal de Personal Estatutario como instrumento diferenciado del Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, manteniéndose en este extremo la regulación inicialmente prevista en el anteproyecto.

1.14 Técnica normativa, encaje competencial y memoria económica

En lo que respecta a la técnica normativa empleada en el anteproyecto, se recibieron propuestas dirigidas a mejorar la sistemática, coherencia y precisión del texto, especialmente en lo relativo a determinadas remisiones internas, la homogeneidad terminológica y la articulación entre el nuevo texto legal y la normativa reglamentaria actualmente vigente. Asimismo, se plantearon consideraciones sobre la opción legislativa de aprobar una nueva ley en sustitución de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, frente a una modificación parcial de esta última.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Por otra parte, se formularon observaciones en relación con el fundamento competencial de la iniciativa, proponiéndose la incorporación o revisión de determinados títulos competenciales de la Constitución Española para reforzar la cobertura jurídica de algunos de los contenidos regulados, especialmente en materia de incompatibilidades, personal investigador y régimen aplicable al personal laboral. A su vez, se realizaron consideraciones sobre el contenido de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, en particular respecto de la cuantificación de determinados efectos económicos y presupuestarios asociados a las medidas contempladas en el anteproyecto.

Como resultado del análisis efectuado, se introdujeron diversas mejoras de carácter técnico y sistemático en el texto. De manera específica, se revisaron determinadas remisiones internas, se incorporaron precisiones de coordinación normativa en las disposiciones transitorias y finales y se corrigieron diversos aspectos formales y de numeración con el fin de reforzar la coherencia interna de la norma. Asimismo, se incorporó una nueva disposición adicional relativa al marco común para el seguimiento y la planificación de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, atribuyendo a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud funciones de seguimiento, evaluación y planificación estratégica de los recursos humanos.

En materia competencial, se revisó la disposición final primera para reforzar la fundamentación constitucional de determinados títulos de la ley, incorporándose expresamente la referencia al artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española en relación con las incompatibilidades y al artículo 149.1.15.ª respecto de la regulación del personal investigador. Asimismo, se revisaron determinadas referencias competenciales contenidas en las disposiciones finales modificativas.

Igualmente, se incorporó en el preámbulo una referencia expresa a la contribución de la ley a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 de España.

No obstante, no se consideró necesario incorporar modificaciones adicionales en relación con la fundamentación competencial derivada del artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española ni introducir una cuantificación específica de los impactos presupuestarios asociados a las medidas con mayor incidencia económica previstas en el anteproyecto, manteniéndose en estos aspectos la redacción inicialmente proyectada.

2. Análisis específico de alegaciones recibidas de las Comunidades Autónomas.

2.1 Clasificación y planificación del personal (Título I)

Illes Balears y Aragón piden incorporar las características de las pruebas de acceso como criterio adicional de clasificación profesional (arts. 6 y 7), mientras Castilla y León rechaza vincular dicha clasificación al Marco Español de Cualificaciones (MECU/MECES) por su impacto en la movilidad interadministrativa. Región de Murcia propone ampliar los supuestos de nombramiento interino (art. 9) para cubrir la atención continuada fuera de la jornada ordinaria sin depender de una previa exención de guardias, extender la causa de cese de la interinidad a la cobertura por «personal fijo» en sentido amplio, y eliminar el

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

condicionamiento de la creación de categorías (art. 20) a los Planes de Ordenación de Recursos Humanos. Sobre cargos intermedios y personal directivo, Castilla y León denuncia un «exceso regulatorio», y Murcia propone suprimir la prohibición de compatibilidad con actividad privada para los cargos intermedios (manteniéndola solo para el personal directivo) y respetar las autorizaciones ya concedidas.

Artículos modificados. Ninguna de estas propuestas se ha incorporado en el texto. Se considera relevante mantener la nueva clasificación profesional de los artículos 6 y 7 así como el resto de los preceptos dado que están respaldados por otras normas generales de función pública. Finalmente, en materia de nombramientos temporales, el texto mantiene una redacción concordante con la política en materia de temporalidad en el sector público para cumplir con las directivas comunitarias.

2.2 Derechos, retribuciones y negociación colectiva (Título II)

En materia retributiva, Murcia propone volver a una estructura de la paga extraordinaria sin inclusión obligatoria del complemento específico ni del de dedicación exclusiva, en la misma línea que Aragón (que pide limitar la norma básica a un «contenido mínimo común»), Castilla y León y Cataluña (que denuncian exceso regulatorio en el artículo 27). Sobre las retribuciones complementarias, Illes Balears y Comunitat Valenciana piden que el artículo 28 no agote la tipología retributiva y remita a la legislación autonómica de desarrollo, mientras Murcia propone eliminar varios de sus apartados por excesivamente detallistas. En negociación colectiva, Asturias y Andalucía valoran positivamente la creación de mesas técnicas específicas (art. 30.2).

Artículos modificados. El artículo 28 mantiene la posibilidad de que la legislación autonómica establezca las retribuciones complementarias. El artículo 23 incorpora una cláusula de salvaguarda («en todo aquello que no afecte a las competencias de las comunidades autónomas»).

2.3 Selección, provisión de puestos y movilidad (Título IV)

Galicia, Murcia y Asturias coinciden en pedir la eliminación o relajación del plazo de 18 meses para resolver las convocatorias de selección (art. 45.1), por considerarlo inasumible en la práctica. Murcia propone además suprimir la reiteración de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el art. 49.2.a) por redundante, y eliminar el régimen de libre designación para cargos intermedios y personal directivo (art. 51), abogando por el concurso de méritos como sistema general; también pide ampliar los supuestos de la promoción interna temporal (art. 53) más allá de la mera cobertura de vacantes, mientras Galicia pide suprimir el límite de tres años de estos nombramientos. En movilidad, Asturias pide flexibilizar el límite de 7 días para la movilidad forzosa (art. 54.1), y tanto Madrid como Murcia cuestionan que el concurso abierto y permanente sea la única vía de movilidad voluntaria (art. 55.2): Madrid pide que sea «preferente» y Murcia que se elimine esa exigencia.

Artículos modificados. El artículo 45.1 mantiene el plazo de 18 meses como norma general, aunque incorpora una vía alternativa nueva (convocatorias trienales resueltas en dos años). El artículo 53.1 amplía los supuestos de la promoción interna temporal remitiendo a los

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

artículos 9 y 10. El artículo 54.1 mantiene el límite de 7 días para evitar subjetividad en dicha modalidad de movilidad. El artículo 55.2 conserva el concurso abierto y permanente como modalidad obligatoria para facilitar la movilidad del personal estatutario.

2.4 Carrera y desarrollo profesional (Título V)

Murcia propone eliminar la exigencia de convocatorias anuales de carrera profesional resueltas en el plazo máximo de un año (art. 60.6), por entender que no corresponde a una norma básica fijar esa periodicidad. Asturias valora positivamente que el sistema de carrera se extienda al personal interino y sustituto, mientras Cataluña, sin oponerse al fondo, pide suprimir la atribución a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud de competencias de garantía de cumplimiento sobre esta materia.

Artículos modificados. El artículo 60.6 mantiene la periodicidad anual sin cambios, una práctica extendida por la mayor parte de los servicios de salud.

2.5 Situaciones administrativas (Título VI)

Las alegaciones en este bloque son escasas y poco concretas: Murcia propone alinear técnicamente la causa de finalización de los nombramientos de sustitución con la jurisprudencia existente (reincorporación de la persona sustituida), y Asturias valora positivamente la ampliación de la reserva de puesto en la excedencia por cuidado de familiares (art. 70), aunque advierte del impacto organizativo acumulado en plantillas envejecidas.

No existen cambios en este apartado.

2.6 Jornada y horarios (Título VII)

Es, con diferencia, el bloque con más propuestas concretas. Sobre la «carga horaria excesiva» (art. 78), Illes Balears, Aragón, Galicia y Andalucía piden concretar el concepto y, sobre todo, retirar al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales su papel en el control de la carga y la autorización de guardias, mientras Murcia pide eliminar directamente el artículo. Galicia propone suprimir el reconocimiento del tiempo de solape entre turnos (art. 80.4), postura que Cataluña matiza en términos competenciales. Sobre el límite de 45 horas semanales conjuntas (art. 84), Illes Balears rechaza la reducción desde 48 horas, Galicia pide un cómputo semestral en vez de cuatrimestral, y Extremadura, Aragón, Castilla y León, Asturias, Cataluña y Andalucía piden una evaluación de impacto y financiación previas. El límite de 17 horas de guardia (art. 96) concentra el mayor rechazo: Castilla-La Mancha pide su supresión o un periodo transitorio financiado, Aragón propone mantener el régimen de 24 horas, e Illes Balears, Galicia, Castilla y León, Andalucía, Cantabria y Asturias lo consideran irrealizable; Madrid, en un informe adicional posterior, aclara que apoya el fin de la obligatoriedad de las guardias de 24 horas pero rechaza que el informe del Servicio de Prevención sea vinculante, en la misma línea que Illes Balears y Aragón. Finalmente, sobre la exención de turnos nocturnos (art. 92.3), Galicia y Castilla y León cuestionan su viabilidad, Aragón y Andalucía piden evaluar su coste, y Asturias pide dejar el mecanismo de compensación a cada comunidad autónoma.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Artículos modificados. El artículo 78 mantiene intacto el papel del Servicio de Prevención en la elaboración del informe sobre carga horaria excesiva, ya que es esencial que determinadas medidas que pueden implicar un riesgo para los trabajadores sean correctamente evaluadas. El artículo 84 conserva el límite de 45 horas y el cómputo cuatrimestral. El artículo 96 mantiene sin cambios el límite de 17 horas, la ampliación a 24 horas y el carácter determinante del informe del Servicio de Prevención que rechazaban Madrid, Illes Balears y Aragón, si bien ahora la ampliación a 24 horas queda circunscrita a puestos de difícil cobertura o a fines de semana y festivos. El artículo 99 incorpora una aclaración técnica nueva sobre el cómputo de los periodos de descanso asociados a la guardia.

2.7 Personal estatutario investigador (Título IX)

Asturias valora esta nueva figura como uno de los avances más relevantes del anteproyecto, pidiendo que se acompañe de dotación presupuestaria y desarrollo reglamentario. Andalucía, sin oponerse a su creación, propone incorporar una cláusula que preserve expresamente las competencias autonómicas en materia de investigación e innovación sanitaria y garantice la coordinación con los órganos autonómicos correspondientes.

Artículos modificados. Los artículos 113 a 117 mantienen la regulación.

3. Análisis específico de alegaciones recibidas de departamentos ministeriales

3.1 Clasificación y planificación del personal (Título I)

Administración Digital propone una plataforma de gestión del talento del SNS; la AEPD pide mayor concreción en los registros de personal; Defensa quiere que la Red Sanitaria de la Defensa quede expresamente habilitada en puestos, retribuciones y carrera.

Se modificó la disposición adicional quinta, que ahora extiende al ámbito de la Red Sanitaria de la Defensa las habilitaciones sobre puestos, retribuciones complementarias, carrera profesional y mesas de negociación. Además, se incorporan varias referencias a las peticiones sobre protección de datos.

3.2 Derechos, retribuciones y negociación colectiva (Título II)

El Ministerio de Igualdad concentra la mayoría de las propuestas: derechos LGTBI (art. 25), nuevas materias de negociación obligatoria (art. 31) y una cláusula antidiscriminatoria más amplia (art. 32), además de una redacción alternativa del art. 28.

Se modificaron el artículo 25 (nuevo derecho colectivo a medidas de igualdad LGTBI), el artículo 31 (nuevas materias de negociación obligatoria: planes de igualdad, protocolos frente al acoso sexual, medidas LGTBI) y el artículo 32 (ampliación de la cláusula antidiscriminatoria de los deberes del personal).

3.3 Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo (Título III)

Igualdad pide actualizar la terminología penal del art. 36.1.d). Inclusión propone modificar los preceptos relativos a la jubilación parcial del art. 10, art. 42.5 y la disposición transitoria segunda.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Se modificaron el artículo 36 (terminología de los delitos que suspenden la toma de posesión), el artículo 42.5 (jubilación anticipada con coeficientes reductores) y la disposición transitoria segunda (régimen transitorio de jubilación).

3.4 Selección, provisión de puestos y movilidad (Título IV)

Política Territorial pide precisar la lengua «propia» de cada CCAA; Defensa propone que la oposición cuente como sistema general de selección; y Trabajo pide un ajuste terminológico en el art. 51.2.

Artículos modificados. Se modificaron el artículo 45.2 (acreditación de la lengua oficial propia de cada comunidad autónoma) y el artículo 51.2 (terminología de la relación laboral especial de alta dirección).

3.5 Carrera y desarrollo profesional (Título V)

No hay propuestas en este bloque.

3.6 Situaciones administrativas (Título VI)

El CERMI pide sustituir la fórmula «no pueda valerse por sí mismo» (art. 70.2) por una expresión no capacitista. Igualdad pide simplificar la acreditación de la violencia de género o sexual (art. 71.4), remitiendo directamente a la normativa específica.

Artículos modificados. Se modificaron el artículo 70.2 (excedencia por cuidado de familiares) y el artículo 71.4 (acreditación de la violencia de género o sexual).

3.7 Jornada y horarios (Título VII)

Trabajo pide clarificar el régimen de guardias de residentes y corregir el art. 98 sobre carga horaria excesiva; Igualdad pide mejoras de redacción en varios artículos (localización, vacaciones, evaluación).

Se modificaron la disposición adicional vigesimoprimera (relación laboral especial de residencia), el artículo 98 (carga horaria excesiva del personal de guardia), el artículo 77.2.e) (definición de período de localización), el artículo 102.2 y el artículo 116.4 (ambos incorporan el adjetivo «natural»; el 116.4 añade además la violencia sexual).

3.8 Régimen disciplinario (Título VIII)

Igualdad propone ampliar el tipo de acoso discriminatorio (art. 106) e incluir la igualdad de trato en la formación sancionadora (art. 109.5).

Se modificaron el artículo 106 (tipo infractor de acoso discriminatorio) y el artículo 109.5 (contenido del curso de formación asociado a la sanción).

3.9 Personal estatutario investigador (Título IX)

Política Territorial señala que el Título IX carece de título competencial explícito y pide invocar el art. 149.1.15ª CE (investigación científica y técnica) en la disposición final de habilitación competencial.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Se modificó la disposición final primera, que ahora ampara también el Título IX en el artículo 149.1.15ª de la Constitución.

3.10 Cuestiones transversales y de técnica normativa

Política Territorial propone completar el título competencial general de la ley; Trabajo propone una disposición sobre referencias a la Ley 55/2003; y Agenda 2030 aporta recomendaciones programáticas de alineamiento con la Agenda 2030.

Se modificó la disposición final primera, que ahora fundamenta expresamente el capítulo V del Título II y el Título IX en el artículo 149.1 de la Constitución.

VI.- ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. Impacto económico.

La norma proyectada ambiciona, como no puede ser de otra manera, que las mejoras en las condiciones laborales del personal estatutario y reformas sobre los sistemas de planificación y gestión de este personal, reviertan, además de en un aumento de los niveles de satisfacción del personal estatutario, en un mejor funcionamiento del Sistema Nacional de Salud que materializa el derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria de todos.

Es posible aseverar con base en amplia literatura científica que las mejoras en el nivel de salud poblacional producidas por los Sistemas de Salud, tienen un impacto significativo en el crecimiento económico de las sociedades, a través de mejoras en la productividad laboral, disminución de las desigualdades socioeconómicas o mejora de la supervivencia, entre otras vías.

Sin embargo, no se prevé que la norma tenga un efecto directo sobre la economía en general al regular una actividad del sector público como son las condiciones laborales del personal estatutario del SNS. No hay efectos directos sobre los precios de los productos y servicios, ni en la productividad de las empresas. Respecto al empleo, se prevé necesario la contratación de más personal para poder cumplir con las limitaciones de jornada establecidas en el título de jornada, así como la ampliación de la exención de guardias o turnos nocturnos a determinado personal. Pero se trataría en todo caso de empleo público.

No se han encontrado efectos directos sobre la innovación ni la actividad de I+D+i, más allá de la protección y refuerzo al personal estatutario investigador de los servicios para que puedan desarrollar su actividad investigadora a la vez que mantienen determinada actividad asistencial. Esto redunda positivamente en la salud de la población al posibilitar la investigación en este ámbito.

La norma pretende la mejora de la calidad de vida del personal estatutario, la protección de su salud laboral y una mayor sintonía con las necesidades reales de la población. En un contexto de creciente exigencia, complejidad y presión asistencial, preservar estos derechos del personal requiere una redistribución más equilibrada y sostenible del tiempo de trabajo,

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

en línea con los principios de equidad, corresponsabilidad y sostenibilidad organizativa. La norma, por tanto, introduce una visión de futuro que orienta a las administraciones hacia un modelo más racional, justo y centrado en las personas. Todo ello redundará positivamente en la seguridad y calidad de la asistencia a los pacientes y usuarios del SNS.

Por otro lado, no se prevé que la aprobación de esta norma tenga efecto sobre la competencia, la unidad de mercado, la competitividad y las PYME pues no regula su actividad económica.

2. Impacto presupuestario.

El análisis del impacto presupuestario del Estatuto Marco se ha elaborado mediante la revisión de los artículos del texto que, en comparación con la normativa vigente (principalmente la Ley 55/2003), presentan un potencial impacto presupuestario. Posteriormente, se analiza el posible impacto presupuestario de cada uno de estos artículos que introduce el nuevo texto.

2.1 Identificación de los artículos del Estatuto Marco con posible impacto presupuestario

a) Análisis de los artículos 6 y 7.

Uno de los primeros elementos diferenciales del nuevo texto del Estatuto Marco es la clasificación profesional. En los artículos 6 y 7 se establece un modelo de clasificación estructurado alrededor del Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU), abandonando el modelo tradicional de función pública definido por el 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.

La disposición transitoria quinta condiciona expresamente la eficacia retributiva de esta nueva clasificación a la aprobación de un sistema retributivo aún inexistente: su apartado 1 dispone que la nueva clasificación profesional «solo será de aplicación una vez se acuerde el nuevo sistema retributivo para las retribuciones básicas vinculado a la misma», y su apartado 4 precisa que, en tanto dicho sistema no se desarrolle, se mantendrán la clasificación profesional y los conceptos de retribuciones básicas vigentes conforme a la Ley 55/2003 y a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que en cada momento resulte de aplicación. La propia disposición (apartado 3) remite la elaboración de la propuesta de retribuciones básicas adaptada a la nueva clasificación a un grupo de trabajo constituido en el seno del Foro Marco para el Diálogo Social, a efectos de su incorporación a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De lo anterior se derivan tres consideraciones que impiden, en este momento, cuantificar un eventual impacto presupuestario asociado a los artículos 6 y 7 y a la disposición transitoria quinta:

En primer lugar, el nuevo sistema retributivo vinculado a la clasificación profesional no ha sido diseñado ni acordado; su contenido, alcance y cuantías son, a día de hoy, inexistentes.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Analizar el impacto presupuestario de un sistema retributivo que aún no se ha producido, sujeto además a una negociación cuyo resultado no puede anticiparse, no resulta metodológicamente posible ni ofrecería una estimación mínimamente fiable.

En segundo lugar, la incorporación a esta memoria de cualquier cifra o estimación cuantitativa relativa a las futuras retribuciones básicas, aun con carácter meramente ilustrativo u orientativo, conlleva el riesgo de condicionar el proceso de negociación previsto en la disposición transitoria quinta. La evidencia disponible sobre el efecto de anclaje muestra que la primera referencia numérica puesta a disposición de una negociación tiende a convertirse en el punto de partida sobre el que se articulan las propuestas posteriores, con independencia de que se advierta expresamente su carácter no vinculante[3]. Este efecto ha sido constatado específicamente en contextos de negociación, en los que la cifra inicial explica una parte sustancial del resultado final del acuerdo alcanzado[4]. Por este motivo, se considera preferible que la presente memoria no incorpore cifra alguna de retribución básica asociada a la nueva clasificación profesional, dejando su determinación íntegramente al proceso negociador previsto en el Foro Marco para el Diálogo Social.

En tercer lugar, la norma que en su caso generará nuevas obligaciones retributivas no es el Estatuto Marco, sino la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la que se incorpore la propuesta que resulte de la negociación prevista en la disposición transitoria quinta. Es en el momento de tramitación de dicha Ley de Presupuestos, y no en el presente anteproyecto, cuando procederá evaluar el impacto presupuestario del sistema retributivo que finalmente se apruebe.

En consecuencia, no se prevé un incremento de gasto público asociado a la nueva clasificación profesional de los artículos 6 y 7 ni a la disposición transitoria quinta, sin perjuicio de que el futuro sistema retributivo sea objeto de su propio análisis de impacto presupuestario en el momento en que se incorpore a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Análisis de las medidas de control de la temporalidad.

El artículo 11, relativo a las medidas de control de la temporalidad, establece una compensación económica en los casos en que se aprecie abuso en materia de temporalidad, conforme a la definición que el propio precepto establece. Este artículo introduce algunas variaciones respecto de la Ley 55/2003 que determinan la necesidad de valorar su cuantificación en la presente memoria.

Frente a la regulación vigente, que limita el importe de la compensación a un máximo de doce mensualidades y excluye su devengo cuando la extinción de la relación de servicio

[3] Tversky, A. y Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. Science, 185(4157), 1124-1131.
[4] Galinsky, A. D. y Mussweiler, T. (2001). First Offers as Anchors: The Role of Perspective-Taking and Negotiator Focus. Journal of Personality and Social Psychology, 81(4), 657-669.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

obedezca a causas disciplinarias o a renuncia voluntaria, el texto propuesto no incorpora ninguna de estas dos limitaciones.

En cuanto al tope de doce mensualidades, su supresión solo produciría un efecto económico diferencial en aquellos casos en que la persona afectada acumulase más de 18 años y 3 meses de servicio en la relación temporal irregular, umbral a partir del cual el importe resultante de la fórmula de veinte días de retribuciones fijas por año de servicio superaría dicho límite. Esta circunstancia resulta de concurrencia prácticamente inviable, dado que el propio artículo 9 del anteproyecto limita con carácter general la duración de los nombramientos de interinidad a tres años, sin posibilidad de prórroga salvo en el supuesto excepcional de convocatoria ya publicada y pendiente de resolución. Por tanto, no procede atribuir a la supresión de este límite un impacto económico en la presente memoria.

La exclusión del devengo por causas disciplinarias o renuncia voluntaria, en cambio, sí condiciona la determinación de la población beneficiaria de la compensación, por lo que procede su cuantificación.

c) Análisis de las pagas extraordinarias.

Otra modificación en la nueva norma tiene que ver con las retribuciones, concretamente con la composición de las pagas extraordinarias. El anteproyecto no introduce modificación alguna en su composición mínima obligatoria, que se mantiene en los mismos términos previstos en la Ley 55/2003: una mensualidad de sueldo y trienios, incrementada en la catorceava parte del complemento de destino. El texto incorpora la facultad de las comunidades autónomas de incrementar dicho importe mediante la adición de la catorceava parte del complemento específico y del complemento de dedicación exclusiva. Al tratarse de una facultad de ejercicio potestativo cuyo desarrollo queda supeditado a las decisiones que cada comunidad autónoma adopte en el ámbito de su autonomía presupuestaria, su eventual repercusión económica no resulta cuantificable en el marco de la presente memoria.

d) Análisis del plazo de resolución de las convocatorias de selección.

El artículo 45 establece que las convocatorias de selección de personal fijo deberán resolverse en el plazo de 18 meses. En la actualidad, la normativa vigente no establece un plazo máximo para resolver los procesos selectivos y existe mucha variabilidad entre unas comunidades autónomas y otras. Desde hace varios años, todos los servicios de salud han incorporado sistemas electrónicos de registro y baremación de méritos, siguiendo los principios básicos de la normativa aplicable, como el Real Decreto 203/2021 y las leyes 39/2015, 40/2015 y 11/2007. Además, los procesos extraordinarios de consolidación de estos últimos años han reducido notablemente la temporalidad entre el personal estatutario, por lo que se estima que los procesos masivos de 2022-2024 no serán habituales a partir de ahora. Por ello, se considera que la reducción del plazo de resolución hasta 1 año no implicará un incremento de gasto público y se podrá gestionar con los medios disponibles, tanto materiales como humanos.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

e) Análisis de las retribuciones complementarias.

De conformidad con el artículo 28.1 del APL, la determinación de la cuantía de las retribuciones complementarias es competencia de cada servicio de salud, en el marco de sus competencias autonómicas.

Respecto al complemento de dedicación exclusiva (artículo 28.3.c), su cuantía corresponderá, por tanto, a cada comunidad autónoma. Dado que la dedicación constituye actualmente uno de los criterios retribuidos a través del complemento específico (artículo 43.2.b de la Ley 55/2003), se entiende que la creación de este nuevo complemento no supone un incremento del gasto, sino un traslado de las cuantías ya asignadas a dicha circunstancia desde el complemento específico al nuevo complemento de dedicación exclusiva.

En cuanto al complemento de movilidad (artículo 28.4.d), su implantación y cuantía corresponden igualmente, en virtud del citado artículo 28.1, a cada servicio de salud, que decidirá de forma potestativa si lo pone en marcha y, en su caso, el importe que estime conveniente. Por su carácter discrecional, este complemento no se incluye en la estimación del impacto económico de la norma.

f) Análisis del modelo de carrera profesional.

La inclusión expresa del personal estatutario temporal dentro del ámbito subjetivo de la carrera profesional, así como la estructuración del sistema en cuatro grados o niveles, no suponen la creación de un nuevo derecho ni la introducción de un modelo retributivo inexistente, sino la positivización de situaciones jurídicas y organizativas ya consolidadas en el conjunto de los servicios de salud.

Por lo que respecta a la inclusión del personal temporal, en la actualidad los servicios de salud reconocen y retribuyen su carrera profesional en ejecución de una consolidada doctrina jurisprudencial que ha declarado contraria al Derecho de la Unión Europea la exclusión de este colectivo del sistema de carrera profesional. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante Auto de 22 de marzo de 2018 (asunto Centeno Meléndez, C-315/17), declaró que la carrera profesional constituye una «condición de trabajo» comprendida en la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y que la mera temporalidad no constituye una razón objetiva que justifique un trato menos favorable respecto del personal fijo. En la misma línea, el Tribunal Supremo ha afirmado, entre otras, en sus sentencias 665/2019, de 25 de febrero, y 2123/2023, de 10 de mayo, que «no cabe un trato diferente de quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los funcionarios de carrera» en materia de carrera horizontal, doctrina que ha aplicado específicamente al personal estatutario de los servicios de salud en sus sentencias de 17 de noviembre de 2020 (rec. 4641/2018) y de 23 de febrero de 2021 (rec. 2495/2019).

Por lo que respecta a la estructuración en cuatro grados o niveles, esta no constituye una novedad introducida por el anteproyecto, sino el reflejo normativo de la nomenclatura de homologación fijada por el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud de 19 de abril de 2006, publicado por Resolución de 29 de enero de 2007

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

(BOE de 27 de febrero de 2007), que desde entonces constituye el techo de referencia común para el reconocimiento mutuo de la carrera profesional en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, con independencia de que algún servicio de salud haya podido establecer niveles adicionales a efectos internos.

Desde esta perspectiva, las previsiones contenidas en el artículo 60, apartados 1 y 3, del anteproyecto carecen de impacto presupuestario autónomo. El coste derivado del reconocimiento de la carrera profesional al personal temporal ya ha sido asumido por los distintos servicios de salud, ya sea mediante la adaptación de su normativa o en ejecución de resoluciones judiciales firmes; y la estructuración en cuatro grados corresponde a un modelo de homologación ya vigente en el conjunto del Sistema Nacional de Salud desde 2007. La reforma estatal no incorpora, por tanto, nuevas obligaciones económicas para las administraciones sanitarias, sino que se limita a adecuar la legislación básica a la doctrina consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo y al modelo de homologación de grados ya vigente en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

g) Análisis de la intervención del servicio de prevención de riesgos laborales.

En varios artículos de la ley se contempla la intervención del servicio de prevención de riesgos laborales de los centros sanitarios ante situaciones de carga horaria excesiva, así como en contextos en los que el centro propone que los trabajadores realicen una jornada superior a la máxima o se plantee una reducción excepcional de los periodos de descanso. Aunque pudiera interpretarse como una nueva exigencia para los centros sanitarios, en realidad la ley adapta al ámbito asistencial las obligaciones en materia de acción preventiva y vigilancia de la salud ya recogidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, en previsión de la necesidad de incrementar en determinados centros las plantillas de profesionales de dichos servicios, se ha realizado un análisis del incremento de gasto en capítulo I asociado a esta medida.

h) Análisis de la inclusión de las retribuciones fijas y periódicas en las percepciones económicas durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y otras situaciones.

El artículo 28.5 del nuevo texto incorpora expresamente la garantía de percepción de la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas, básicas y complementarias, durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Si bien esta medida podría interpretarse como una ampliación de derechos retributivos, en realidad responde a la consolidación normativa de una garantía que ya se encuentra implantada, con distinto alcance, en buena parte del Sistema Nacional de Salud. Así, el Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, aprobó el Acuerdo por el que se establece la plenitud retributiva durante la incapacidad temporal para el personal funcionario, estatutario o laboral al servicio de la Administración General del Estado, garantizando la percepción del cien por cien de las retribuciones fijas en dicha situación. En el ámbito autonómico, distintos servicios de salud cuentan con previsiones equivalentes, como la disposición adicional

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

séptima de la Ley 4/2011, de Empleo Público de Castilla-La Mancha, cuyo alcance concreto (en particular, la inclusión o exclusión de determinados complementos variables dentro del concepto de retribuciones fijas y periódicas) ha sido objeto de interpretación por la Sentencia 997/2022, de 14 de julio, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo. Puesto que la implantación de esta garantía no es homogénea en el conjunto de los servicios de salud, y algunos de ellos no la reconocen en la actualidad, se ha incorporado el impacto de esta medida en el apartado correspondiente

i) Análisis del reconocimiento del tiempo adicional necesario para la adecuada transmisión de información asistencial.

El artículo 80.4 establece el reconocimiento del tiempo adicional necesario para la adecuada transmisión de información asistencial y organizativa en los cambios de turno entre profesionales de las categorías y unidades que se determinen. Algunas comunidades ya tienen aprobado este reconocimiento, por lo que se incluye el impacto presupuestario de las comunidades restantes.

j) Análisis de la movilidad forzosa y voluntaria.

En relación con las medidas de movilidad, no se aprecia impacto presupuestario derivado de su aplicación. La movilidad por razón del servicio (artículo 54) no supone una obligación de ampliación o refuerzo de plantillas, dado que su ejercicio se realiza sobre las plazas y puestos ya existentes en la relación de puestos de trabajo de cada servicio de salud, sin que la exigencia de consentimiento del interesado implique por sí misma la creación de nuevas necesidades de cobertura, pudiendo atenderse mediante los mecanismos ordinarios de provisión ya previstos en la norma.

Asimismo, la implantación del sistema de concurso abierto y permanente (artículo 55 y disposición transitoria tercera) constituye una adaptación de los procedimientos de gestión de personal que se enmarca en las funciones ordinarias de los servicios de recursos humanos de cada servicio de salud, sin que suponga la creación de nuevas estructuras ni la necesidad de medios adicionales a los ya existentes.

Los eventuales costes indirectos de formación, desplazamientos y reorganización de servicios asociados a estas medidas se consideran absorbibles dentro de los créditos ordinarios de gestión de personal de cada servicio de salud, sin que quepa cuantificar un incremento diferenciado de gasto público.

k) Análisis del régimen de descansos alternativos.

El artículo 89.3 del anteproyecto de ley amplia el supuesto de la compensación económica de los descansos alternativos a las circunstancias que pudieran derivar de la particularidad de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Esta medida afecta exclusivamente al ámbito de INGESA y su impacto es casi residual (no supera los 1000 euros anuales). Por ello, dada su escasa relevancia cuantitativa, se considera innecesaria su inclusión como medida individualizada en la memoria económica.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

l) Análisis de los cambios en jornada ordinaria, de guardia y jornada máxima.

El anteproyecto de ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud introduce varios cambios que afectan a la jornada máxima y a la jornada de guardia.

El artículo 96 introduce, por primera vez, un límite máximo explícito para la duración de cada jornada de guardia, fijado en 17 horas de trabajo efectivo. La Ley 55/2003 no establece actualmente un límite legal específico por guardia, de manera que la duración de 24 horas que habitualmente se aplica responde a la práctica organizativa de los servicios de salud y no a un techo normativo expreso. El propio artículo 96 mantiene, con carácter excepcional y sujeto al consentimiento del profesional, la posibilidad de ampliar la jornada de guardia hasta 24 horas continuadas en puestos de difícil cobertura o en fines de semana y festivos. Dado que la decisión de configurar una determinada estructura de cobertura de guardias depende de cada centro y cada servicio de salud (existiendo, de hecho, diferencias amplias entre centros de características similares), este análisis no cuantifica el impacto de esta modificación y se centra en la reducción de la jornada máxima conjunta.

Además, el artículo 84 reduce de 48 a 45 horas semanales el máximo conjunto de jornada ordinaria, jornada de guardia y modalidades asistenciales del artículo 79, frente a las 48 horas que fija actualmente el artículo 48.2 de la Ley 55/2003. A esta reducción se añade un segundo elemento: el periodo de referencia sobre el que se promedia dicho máximo se acorta de un cómputo semestral (Ley 55/2003) a un cómputo cuatrimestral (anteproyecto), lo que reduce el margen para compensar picos de actividad con periodos de menor carga a lo largo del año. Cabe señalar que el cómputo cuatrimestral coincide con el periodo de referencia por defecto que establece el artículo 16.b) de la Directiva 2003/88/CE para la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, mientras que el cómputo semestral de la Ley 55/2003 corresponde a la ampliación que dicha Directiva permite, en su artículo 19, mediante disposición legal o convenio colectivo.

Es necesario advertir que, en algunos centros, la jornada media de determinados profesionales que realizan guardias puede superar ya en la actualidad el máximo de 48 horas, lo que constituye una práctica contraria tanto a la Ley 55/2003 como a la Directiva 2003/88/CE. Por ello, el análisis del impacto presupuestario únicamente cuantifica el incremento de gasto derivado de la reducción de 3 horas sobre el máximo legal actualmente vigente (de 48 a 45 horas). Los eventuales supuestos de jornada superior al máximo legal vigente son consecuencia de las decisiones de gestión y organización asistencial de cada comunidad autónoma, y su regularización no debe imputarse a la presente reforma.

Dentro del análisis realizado, se distingue entre aquellas medidas que efectivamente suponen un incremento del gasto público (por introducir nuevos derechos, ampliar coberturas o modificar sustancialmente las condiciones laborales) y aquellas que, aunque puedan percibirse inicialmente como generadoras de mayor gasto, en realidad no hacen sino reforzar o garantizar derechos ya existentes en el marco legal. En este último caso, el posible impacto presupuestario no proviene del contenido de la norma en sí, sino de decisiones

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

previas de autoorganización de algunos servicios de salud o de las comunidades autónomas, que no han desarrollado plenamente disposiciones legales ya vigentes.

2.2 Aproximación a la dimensión de los posibles impactos presupuestarios del Estatuto Marco.

En el proceso de elaboración de esta norma, se ha intentado minimizar la incidencia presupuestaria que pueden tener las nuevas medidas en los presupuestos del Estado y de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, no ha sido posible evitar dicho efecto debido a que las medidas que se analizan a continuación son fundamentales para los objetivos de la ley, tal y como se señalan en la Exposición de Motivos y en esta memoria. Al tratarse de una norma sobre gestión de función pública, es materialmente imposible evitar que los cambios generen un impacto presupuestario directo.

Respecto al impacto en los presupuestos generales de las Comunidades Autónomas, se ha informado a las mismas del cálculo de dicho impacto. Además, el análisis de dichas medidas ha sido analizado y revisado en diversas reuniones técnicas con la Comisión Técnica Delegada de la Comisión de Recursos Humanos y en la propia Comisión de Recursos Humanos.

En el análisis de cada medida se incluye un cálculo inicial para el año base que se ha realizado con datos de 2026. Dado que se considera 2027 como primer año de aplicación de la ley, para obtener el impacto presupuestario del año 1 se ha actualizado el importe del año base en todos los casos.

2.2.1 Impacto de la reducción de la jornada máxima.

El cambio en la duración de la jornada de guardia no tiene impacto presupuestario directo, ya que el número de horas de guardia a realizar cada año será el mismo: se modifica la duración de la jornada por cada profesional, pero el total de horas de guardia a cubrir en cada centro no cambia. Por ello, es necesario un incremento de profesionales para poder realizar el mismo número de horas de guardia dentro de los límites de la nueva jornada máxima.

Para este análisis, la premisa fundamental es la reducción de la jornada máxima en 3 horas semanales (de 48 a 45 horas). Es cierto que existen comunidades autónomas en las que algunos profesionales realizan jornadas superiores a las 48 horas actualmente vigentes, pero este análisis no puede tomar como base de cálculo una gestión de los recursos humanos que ya incumple la normativa vigente; por ello, se parte del máximo legal actual (48 horas) como situación de partida, y no de la jornada efectivamente realizada según la práctica de cada comunidad.

La hipótesis de cálculo se centra en el impacto presupuestario para las comunidades autónomas derivado del cambio de jornada máxima, siguiendo estos pasos:

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

1. Cálculo del personal estatutario que realiza guardias, dado que es este colectivo el que realiza jornadas por encima de la jornada ordinaria.

2. Cálculo de las necesidades estructurales de personal adicional para compensar dicha reducción y mantener el actual nivel de cobertura asistencial.

3. Cálculo del coste anual de dicho personal adicional.

El impacto de la nueva jornada máxima debe centrarse en los profesionales que realizan guardias, ya que son quienes alcanzan dicha jornada máxima por encima de la jornada ordinaria. Para el cálculo se han obtenido los datos de los especialistas menores de 55 años (dado que existe una exención de guardias para los mayores de 55 años) cuya especialidad realiza guardias de presencia física en los centros sanitarios. Se han realizado, asimismo, varias aproximaciones: determinadas especialidades realizan guardias físicas o localizadas según el centro, y algunas trabajan mediante el modelo de guardias o mediante trabajo a turnos, en función de la programación funcional de cada centro.

El total de especialistas que realizan guardias físicas, según los datos disponibles, es de 62.845 profesionales.

Dado que la nueva jornada máxima es de 45 horas, el cálculo de la necesidad de personal adicional se basa en que, por cada 15 profesionales que reducen su jornada máxima en 3 horas semanales (de 48 a 45 horas), se pierde una jornada completa de 45 horas semanales, que requeriría la incorporación de 1 profesional adicional. El cálculo asume que la totalidad de estos profesionales realiza actualmente una jornada de 48 horas, y que el personal de nueva incorporación se programa desde el primer momento a la nueva jornada máxima de 45 horas.

Por ello, para garantizar la actual cobertura asistencial, sería necesario incorporar 4.190 profesionales (62.845 / 15).

El coste medio anual estimado por profesional se ha calculado a partir del informe "*Estudio de las retribuciones de diez categorías profesionales del Servicio Canario de la Salud: un análisis comparado con las Comunidades Autónomas*" editado por CRES-UPF, individualizado para cada Comunidad Autónoma y elaborado con los datos de las retribuciones de cada servicio de salud de 2025.

A dicha retribución bruta se le ha aplicado un incremento del 32%, correspondiente a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Aplicando este reparto a los 4.190 profesionales adicionales calculados, y multiplicando el número de profesionales de cada comunidad autónoma por su coste real correspondiente, el dato inicial (año 0) que se usa como base para el cálculo del impacto asciende a 295.449.393,36 euros.

La distribución territorial es la siguiente:

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

CCAA	Profesionales adicionales	Coste anual	Impacto (€)
Andalucía	756	67.861,20	51.303.067,20
Aragón	162	70.315,08	11.391.042,96
C.F. Navarra	81	78.235,08	6.337.041,48
C. Madrid	529	65.782,20	34.798.783,80
C. Valenciana	409	73.916,04	30.231.660,36
Canarias	255	69.876,84	17.818.594,20
Cantabria	68	67.540,44	4.592.749,92
Castilla y León	218	68.490,84	14.931.003,12
Castilla-La Mancha	210	69.581,16	14.612.043,60
Cataluña	322	70.227,96	22.613.403,12
Extremadura	125	68.428,80	8.553.600,00
Galicia	283	69.740,88	19.736.669,04
Illes Balears	119	68.610,96	8.164.704,24
La Rioja	34	70.480,08	2.396.322,72
P. Asturias	121	70.988,28	8.589.581,88
País Vasco	308	78.846,24	24.284.641,92
R. Murcia	183	79.225,08	14.498.189,64
INGESA	7	85.184,88	596.294,16
Total	4.190		295.449.393,36

Este cálculo representa el impacto teórico máximo inicial en términos de contratación y coste directo, asumiendo que no se aplican medidas de reorganización interna.

Debe señalarse que el impacto real puede reducirse significativamente si las comunidades autónomas adoptan medidas organizativas orientadas a la eficiencia, tales como:

- Reorganización de turnos y reducción de presencias físicas innecesarias en determinadas especialidades.
- Concentración de las guardias en profesionales que opten voluntariamente por realizarlas.
- Redistribución de recursos humanos entre centros con distinta carga asistencial.
- Optimización de plantillas y revisión de coberturas mínimas según necesidades reales.

La incorporación de estos profesionales adicionales no se produce de forma inmediata, sino que está condicionada por dos elementos estructurales: los plazos de los procesos selectivos y la disponibilidad de especialistas ya formados. El artículo 45.1 del anteproyecto exige que las convocatorias de selección de personal fijo tengan carácter, al menos, bienal, y fija un plazo máximo de resolución de dieciocho meses desde su publicación. La disposición transitoria séptima, apartado 2, prevé además que, durante el periodo de adaptación, la cobertura asistencial pueda sostenerse mediante sistemas de trabajo adicional voluntario debidamente acreditado, en tanto no se completa la incorporación de nuevo personal. Atendiendo a estos elementos, se ha estimado el siguiente calendario de despliegue sobre el importe total calculado en este apartado: año 1 (2027), 0%; año 2 (2028), 10%; año 3 (2029), 20%; año 4 (2030), 50%; año 5 (2031), 100%, coincidiendo este último con el vencimiento del plazo máximo improrrogable fijado en la disposición transitoria séptima.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Por otra parte, en esta proyección a 5 años se utiliza la actualización retributiva descrita en el apartado 2.2.7. Asimismo, el importe teórico base (año 0) es el que aparece en la tabla anterior. El año 1 (2027) no se incluye dado que el porcentaje de implementación se presupone del 0%.

Por ello, el impacto presupuestario total de la medida 2.2.1 es de 0 euros para el primer (ya que se utiliza el despliegue indicado anteriormente que asigna un porcentaje de ejecución del 0% para el año 1) y de 593.751.760,46 euros para el periodo inicial de 5 años. En esta tabla se muestra el desglose por territorio y año:

CCAA	2028	2029	2030	2031	Total 1-5
Andalucía	5.468.393,93	11.155.523,62	28.446.585,24	58.031.033,89	103.101.536,68
Aragón	1.214.171,27	2.476.909,39	6.316.118,94	12.884.882,64	22.892.082,24
C.F. Navarra	675.465,25	1.377.949,11	3.513.770,24	7.168.091,28	12.735.275,89
C. Madrid	3.709.202,37	7.566.772,83	19.295.270,70	39.362.352,24	69.933.598,13
C. Valenciana	3.222.392,68	6.573.681,06	16.762.886,71	34.196.288,89	60.755.249,34
Canarias	1.899.283,96	3.874.539,27	9.880.075,14	20.155.353,28	35.809.251,64
Cantabria	489.541,21	998.664,08	2.546.593,40	5.195.050,53	9.229.849,21
Castilla y León	1.591.495,62	3.246.651,07	8.278.960,23	16.889.078,87	30.006.185,79
Castilla-La Mancha	1.557.497,73	3.177.295,36	8.102.103,18	16.528.290,48	29.365.186,75
Cataluña	2.410.362,64	4.917.139,78	12.538.706,45	25.578.961,15	45.445.170,02
Extremadura	911.728,22	1.859.925,58	4.742.810,22	9.675.332,85	17.189.796,87
Galicia	2.103.731,55	4.291.612,37	10.943.611,54	22.324.967,54	39.663.923,00
Illes Balears	870.275,82	1.775.362,68	4.527.174,84	9.235.436,68	16.408.250,03
La Rioja	255.424,04	521.065,04	1.328.715,85	2.710.580,33	4.815.785,26
P. Asturias	915.563,53	1.867.749,61	4.762.761,50	9.716.033,45	17.262.108,09
País Vasco	2.588.499,98	5.280.539,96	13.465.376,91	27.469.368,89	48.803.785,75
R. Murcia	1.545.362,03	3.152.538,55	8.038.973,30	16.399.505,53	29.136.379,41
INGESA	63.558,99	129.660,35	330.633,89	674.493,13	1.198.346,37
TOTAL	31.491.950,82	64.243.579,71	163.821.128,28	334.195.101,65	593.751.760,46

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Con el fin de valorar la robustez del calendario de despliegue adoptado como escenario central para esta medida (0%, 10%, 20%, 50% y 100% para los años 1 a 5), se ha realizado un análisis de sensibilidad sobre dicho parámetro, manteniendo constantes el resto de hipótesis del cálculo. Como cota superior de la banda de variación se plantea un escenario alternativo que ajusta el ritmo de incorporación de efectivos a los condicionantes estructurales que rigen la disponibilidad de este tipo de personal: los plazos habituales de los procesos selectivos en el ámbito de las Administraciones públicas y la disponibilidad de especialistas ya formados. Bajo esta hipótesis, la incorporación efectiva de los primeros nuevos efectivos no se materializa hasta el tercer ejercicio, dado que los plazos ordinarios inherentes a este tipo de procesos no permiten anticiparla a los dos primeros años del periodo transitorio. El ritmo de incorporación se intensifica en el cuarto ejercicio, a medida que avanza la disponibilidad de especialistas y se resuelven sucesivos procesos de selección, hasta converger de nuevo con el escenario central en el quinto ejercicio.

Los datos del nuevo escenario (0%, 0%, 25%, 75% y 100% para los años 1 a 5) serían los siguientes, comparado con la planificación inicial:

Año	Planificación inicial (0-10-20-50-100)	Cota superior (0-0-25-75-100)	Diferencia
2027	0,00	0,00	0,00
2028	31.491.950,84	0,00	−31.491.950,84
2029	64.243.579,71	80.304.474,64	16.060.894,93
2030	163.821.109,94	245.731.664,91	81.910.554,97
2031	334.195.241,34	334.195.241,34	0,00
Acumulado 1-5	593.751.881,83	660.231.380,89	66.479.499,06

De las dos hipótesis contrastadas, se opta por mantener el calendario de despliegue inicialmente adoptado como escenario central (0%, 10%, 20%, 50% y 100%), al considerarse la estimación más ajustada a los condicionantes estructurales descritos, frente al escenario de sensibilidad planteado como cota superior de la banda de variación.

2.2.2 Pago del complemento en situaciones de IT por guardias y atención continuada.

La nueva ley incorpora en su artículo 28.5 el pago de un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, que le correspondan en el mes en que se cause la situación protegida. Esto implica el pago de una cantidad en concepto de guardias o atención continuada que el trabajador no haya realizado en dicho periodo.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Muchas comunidades tienen esta medida incorporada a su normativa, sobre todo en casos de maternidad y de accidente de trabajo. Para las situaciones de incapacidad laboral por enfermedad común no es algo tan común, aunque existen servicios de salud que sí abonan este complemento para periodos superiores a 6 meses. Por ello, es complejo realizar un cálculo aproximado del impacto de esta medida y vamos a suponer que un 70% de los profesionales (en el caso de médicos) todavía no perciben este complemento.

El cálculo se realiza partiendo de los datos de la Encuesta que realiza anualmente el Ministerio a las Comunidades Autónomas. Del número total de especialistas, se han quitado los pertenecientes a especialidades que no realizan guardias y los mayores de 55 años. Por ello, el número de profesionales susceptibles de realizar guardias es de 62.845 personas. Se ha calculado un importe medio por hora de guardia de 25 euros que se aplicarán a los 802.845 días de absentismo.

Asumiendo un absentismo medio en el colectivo de médicos de un 5% y una media de 90 horas de guardia cada mes, el pago del complemento de guardias supondría un importe de 60.213.365,63 euros.

Con relación al pago del complemento para el resto de las categorías que realizan atención continuada, el cálculo se ha realizado de forma similar, incluyendo a un 70% de los profesionales que todavía no perciben este complemento.

En este caso, el absentismo medio ronda entre el 6% de las enfermeras y el 9% del personal de oficio. Para el cálculo se ha hecho una previsión de una actividad media de 6 noches y 2 días festivos. Por ello, el importe total anual del complemento sería de 80.157.678 euros/año para el año base del cálculo.

Por ello, el impacto presupuestario total de la medida 2.2.2 es de 146.687.740,59 euros para el primer año y de 763.368.893,03 euros para el periodo inicial de 5 años. En esta tabla se muestra el desglose por territorio y año:

CCAA	Base	2027	2028	2029	2030	2031
Andalucía	25.316.051,51	26.455.273,83	26.984.379,30	27.524.066,89	28.074.548,23	28.636.039,19
Aragón	5.424.071,74	5.668.154,97	5.781.518,07	5.897.148,43	6.015.091,40	6.135.393,23
C.F. Navarra	2.704.838,91	2.826.556,66	2.883.087,79	2.940.749,55	2.999.564,54	3.059.555,83
C. Madrid	17.738.772,32	18.537.017,07	18.907.757,42	19.285.912,56	19.671.630,82	20.065.063,43
C. Valenciana	13.690.028,64	14.306.079,93	14.592.201,53	14.884.045,56	15.181.726,47	15.485.361,00
Canarias	8.559.714,33	8.944.901,47	9.123.799,50	9.306.275,49	9.492.401,00	9.682.249,02
Cantabria	2.268.156,04	2.370.223,06	2.417.627,52	2.465.980,07	2.515.299,67	2.565.605,67
Castilla y León	7.296.496,58	7.624.838,93	7.777.335,70	7.932.882,42	8.091.540,07	8.253.370,87

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Castilla-La Mancha	7.041.663,54	7.358.538,40	7.505.709,17	7.655.823,35	7.808.939,82	7.965.118,61
Cataluña	10.795.433,39	11.281.227,89	11.506.852,45	11.736.989,50	11.971.729,29	12.211.163,88
Extremadura	4.200.183,82	4.389.192,09	4.476.975,93	4.566.515,45	4.657.845,76	4.751.002,68
Galicia	9.482.141,04	9.908.837,39	10.107.014,13	10.309.154,42	10.515.337,51	10.725.644,26
Illes Balears	3.974.544,07	4.153.398,55	4.236.466,52	4.321.195,85	4.407.619,77	4.495.772,17
La Rioja	1.137.321,71	1.188.501,19	1.212.271,21	1.236.516,63	1.261.246,97	1.286.471,91
P. Asturias	4.056.244,71	4.238.775,72	4.323.551,24	4.410.022,26	4.498.222,71	4.588.187,16
País Vasco	10.319.217,92	10.783.582,73	10.999.254,38	11.219.239,47	11.443.624,26	11.672.496,74
R. Murcia	6.122.885,99	6.398.415,86	6.526.384,18	6.656.911,86	6.790.050,10	6.925.851,10
INGESA	243.277,37	254.224,85	259.309,35	264.495,54	269.785,45	275.181,16
TOTAL	140.371.043,63	146.687.740,59	149.621.495,39	152.613.925,30	155.666.203,84	158.779.527,91

En relación con esta medida, no se considera conveniente la elaboración de un análisis de sensibilidad, al tratarse de una estimación sustentada en datos reales facilitados por diversos centros sanitarios para la elaboración de esta memoria, tanto en lo relativo al absentismo medio del colectivo afectado como a la actividad media de atención continuada (guardias, noches y días festivos) empleada para el cálculo. Dado que estos parámetros no constituyen hipótesis o supuestos de trabajo, sino magnitudes obtenidas directamente de la práctica asistencial de los centros, no resulta procedente someterlos a un ejercicio de sensibilidad.

2.2.3 Refuerzo de unidades de prevención de riesgos laborales.

La incorporación de determinadas funciones adicionales para las unidades responsables de la prevención de riesgos laborales obliga a reforzar su dotación para que puedan actuar de forma ágil y efectiva.

Se ha estimado un refuerzo medio de 3 profesionales por unidad, aunque entendemos que habrá centros que necesitarán 5 y otros solo 1. Por ello, la media es adecuada y permite dimensionar adecuadamente el impacto de esta medida.

Según el registro de centros sanitarios del Ministerio, hay 200 centros hospitalarios susceptibles de incluirse en esta medida (algunos centros forman parte de otros, por lo que se consideran uno a estos efectos). Además, se incluyen 70 gerencias o centros de gestión de atención primaria.

El importe total anual con cuotas correspondiente a la dotación de 3 profesionales de salud laboral para un total de 270 centros es de 42.055.200 euros (año base de cálculo). Por ello, el impacto presupuestario total de la medida 2.2.3 es de 43.947.684,02 euros para el primer

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

año y de 228.705.512,51euros para el periodo inicial de 5 años. En esta tabla se muestra el desglose por territorio y año:

CCAA	Base	2027	2028	2029	2030	2031
Andalucía	7.584.695,40	7.926.006,69	8.084.526,83	8.246.217,36	8.411.141,71	8.579.364,54
Aragón	1.625.053,26	1.698.180,66	1.732.144,27	1.766.787,16	1.802.122,90	1.838.165,36
C.F. Navarra	810.370,42	846.837,09	863.773,83	881.049,31	898.670,29	916.643,70
C. Madrid	5.314.540,65	5.553.694,98	5.664.768,88	5.778.064,26	5.893.625,54	6.011.498,05
C. Valenciana	4.101.536,03	4.286.105,15	4.371.827,25	4.459.263,80	4.548.449,08	4.639.418,06
Canarias	2.564.492,57	2.679.894,74	2.733.492,63	2.788.162,48	2.843.925,73	2.900.804,25
Cantabria	679.540,12	710.119,43	724.321,81	738.808,25	753.584,42	768.656,10
Castilla y León	2.186.032,21	2.284.403,66	2.330.091,73	2.376.693,57	2.424.227,44	2.472.711,99
Castilla-La Mancha	2.109.684,17	2.204.619,96	2.248.712,36	2.293.686,60	2.339.560,34	2.386.351,54
Cataluña	3.234.314,56	3.379.858,72	3.447.455,89	3.516.405,01	3.586.733,11	3.658.467,77
Extremadura	1.258.376,13	1.315.003,06	1.341.303,12	1.368.129,18	1.395.491,76	1.423.401,60
Galicia	2.840.851,84	2.968.690,17	3.028.063,98	3.088.625,26	3.150.397,76	3.213.405,72
Illes Balears	1.190.774,40	1.244.359,25	1.269.246,43	1.294.631,36	1.320.523,99	1.346.934,47
La Rioja	340.741,87	356.075,25	363.196,76	370.460,69	377.869,91	385.427,31
P. Asturias	1.215.251,94	1.269.938,28	1.295.337,04	1.321.243,78	1.347.668,66	1.374.622,03
País Vasco	3.091.640,29	3.230.764,10	3.295.379,39	3.361.286,97	3.428.512,71	3.497.082,97
R. Murcia	1.834.418,18	1.916.967,00	1.955.306,34	1.994.412,46	2.034.300,71	2.074.986,73
INGESA	72.885,96	76.165,83	77.689,14	79.242,93	80.827,79	82.444,34
TOTAL	42.055.200,00	43.947.684,02	44.826.637,68	45.723.170,43	46.637.633,85	47.570.386,53

Con el fin de valorar la robustez del refuerzo medio de 3 profesionales por unidad adoptado para esta medida, se ha realizado un análisis de sensibilidad considerando una dotación de 2 profesionales por centro, sobre la base de que el propio anteproyecto refuerza el cumplimiento de determinadas obligaciones (como la limitación de la carga horaria excesiva) cuya autorregulación derivada de la norma podría reducir la carga de trabajo adicional que puede recaer sobre las unidades de prevención de riesgos laborales tras la aprobación de

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

esta norma. Bajo esta hipótesis, y manteniendo el mismo coste unitario por profesional, el importe total para los 270 centros considerados se reduciría a 28.036.800,00 euros, frente a los 42.055.200,00 euros del escenario central, una diferencia de 14.018.400,00 euros. No obstante, se opta por mantener la dotación adicional media de 3 profesionales por centro como escenario central, al tratarse de una materia especialmente sensible en la que se considera preferible sobredimensionar la estimación del refuerzo necesario antes que infravalorarlo.

2.2.4 Reconocimiento de tiempo adicional para la transmisión de la información asistencial.

En la actualidad, seis comunidades autónomas todavía no tienen aprobado este sistema de reconocimiento. Para el cálculo del impacto relacionado con esta medida se tienen en cuenta los siguientes supuestos:

- Afecta al personal que trabaja con sistema de turnos.

- Se establece un tiempo medio añadido de 15 minutos por jornada, según la mayor parte de los acuerdos autonómicos que reconocen este tiempo.

- Se valora el coste de dicho tiempo y se acumula por todo el personal afectado anualmente.

- Se utilizan los datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El importe total para las categorías afectadas es de 37.877.625 euros para el año base. Por ello, el impacto presupuestario total de la medida 2.2.4 es de 39.582.118,11 euros para el primer año y de 205.986.932,40 euros para el periodo inicial de 5 años. En esta tabla se muestra el desglose por territorio y año:

CCAA	Base	2027	2028	2029	2030	2031
Andalucía	6.831.265,77	7.138.672,73	7.281.446,18	7.427.075,11	7.575.616,61	7.727.128,94
Aragón	1.463.627,75	1.529.491,00	1.560.080,82	1.591.282,44	1.623.108,08	1.655.570,25
C.F. Navarra	729.871,86	762.716,09	777.970,42	793.529,82	809.400,42	825.588,43
C. Madrid	4.786.618,01	5.002.015,82	5.102.056,14	5.204.097,26	5.308.179,20	5.414.342,79
C. Valenciana	3.694.107,83	3.860.342,68	3.937.549,54	4.016.300,53	4.096.626,54	4.178.559,07
Canarias	2.309.747,38	2.413.686,01	2.461.959,73	2.511.198,93	2.561.422,91	2.612.651,36
Cantabria	612.037,65	639.579,34	652.370,93	665.418,35	678.726,72	692.301,25
Castilla y León	1.968.881,57	2.057.481,24	2.098.630,87	2.140.603,48	2.183.415,55	2.227.083,86

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Castilla-La Mancha	1.900.117,60	1.985.622,89	2.025.335,35	2.065.842,06	2.107.158,90	2.149.302,08
Cataluña	2.913.032,25	3.044.118,70	3.105.001,08	3.167.101,10	3.230.443,12	3.295.051,98
Extremadura	1.133.374,69	1.184.376,55	1.208.064,08	1.232.225,36	1.256.869,87	1.282.007,27
Galicia	2.558.654,36	2.673.793,81	2.727.269,68	2.781.815,08	2.837.451,38	2.894.200,41
Illes Balears	1.072.488,21	1.120.750,18	1.143.165,18	1.166.028,49	1.189.349,06	1.213.136,04
La Rioja	306.894,10	320.704,33	327.118,42	333.660,79	340.334,01	347.140,69
P. Asturias	1.094.534,26	1.143.788,30	1.166.664,07	1.189.997,35	1.213.797,30	1.238.073,24
País Vasco	2.784.530,60	2.909.834,48	2.968.031,17	3.027.391,79	3.087.939,63	3.149.698,42
R. Murcia	1.652.195,31	1.726.544,10	1.761.074,98	1.796.296,48	1.832.222,41	1.868.866,86
INGESA	65.645,80	68.599,86	69.971,86	71.371,30	72.798,72	74.254,70
TOTAL	37.877.625,00	39.582.118,11	40.373.760,50	41.181.235,72	42.004.860,43	42.844.957,64

2.2.5 Indemnizaciones por abuso de temporalidad.

El artículo 11, relativo a las medidas de control de la temporalidad, condiciona el derecho a compensación económica a la apreciación de abuso en materia de temporalidad, conforme a la definición que el propio precepto establece. Frente a la regulación vigente, el texto propuesto no incorpora la exclusión de su devengo en los supuestos de cese disciplinario o renuncia voluntaria, limitaciones ambas previstas en el artículo 9 quater.4 de la Ley 55/2003. Por este motivo, y a diferencia de lo que ocurre con otras previsiones del anteproyecto en las que se mantiene la regulación vigente sin alteraciones sustantivas, procede calcular el impacto económico derivado de esta modificación.

El cálculo se centra en la ampliación del hecho causante de la compensación, al extenderse de la causa única de incumplimiento del plazo máximo de permanencia a los supuestos adicionales de abuso en materia de temporalidad. Para su cuantificación se han empleado las siguientes hipótesis de trabajo:

a) Se estima que anualmente vence un tercio de los nombramientos de interinidad, en atención a su duración máxima de tres años.
b) Del total de vencimientos anuales, se estima que el 92% se produce conforme a las causas ordinarias sin generar derecho a compensación, el 5% genera compensación ya prevista en la regulación vigente, y el 3% restante corresponde a los nuevos supuestos de compensación introducidos por el artículo 11.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

c) Se ha empleado una retribución media anual de 28.000 euros, incrementada en un 32% en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social, sin distinción por grupo o categoría profesional. Esta simplificación metodológica constituye una limitación del cálculo, dado que la composición real del colectivo afectado podría estar sesgada hacia grupos profesionales con retribuciones distintas a la media empleada.
d) Se ha asumido una antigüedad media de cuatro años en la relación de interinidad para el cálculo del importe individual de la compensación.

Sobre esta base, la compensación unitaria estimada asciende a 8.100,82 euros por beneficiario, resultante de aplicar la fórmula de veinte días de retribución fija por año de servicio sobre la retribución media considerada. Partiendo del volumen de personal interino de cada comunidad autónoma, el número estimado de nuevos beneficiarios se sitúa en 2.282 personas anuales para el conjunto del Sistema Nacional de Salud. Por ello, el impacto presupuestario total de la medida 2.2.5 es de 19.351.429,36 euros para el primer año y de 100.705.615,70 euros para el periodo inicial de 5 años. En esta tabla se muestra el desglose por territorio y año:

CCAA	Base	2027	2028	2029	2030	2031
Andalucía	3.515.756,00	3.673.965,02	3.747.444,32	3.822.393,21	3.898.841,07	3.976.817,89
Aragón	720.973,00	753.416,78	768.485,12	783.854,82	799.531,92	815.522,56
C.F. Navarra	372.638,00	389.406,71	397.194,84	405.138,74	413.241,52	421.506,35
C. Madrid	2.495.053,00	2.607.330,38	2.659.476,99	2.712.666,53	2.766.919,86	2.822.258,26
C. Valenciana	1.555.358,00	1.625.349,11	1.657.856,09	1.691.013,21	1.724.833,48	1.759.330,15
Canarias	1.198.922,00	1.252.873,49	1.277.930,96	1.303.489,58	1.329.559,37	1.356.150,56
Cantabria	307.831,00	321.683,39	328.117,06	334.679,40	341.372,99	348.200,45
Castilla y León	907.292,00	948.120,14	967.082,54	986.424,19	1.006.152,68	1.026.275,73
Castilla-La Mancha	972.099,00	1.015.843,45	1.036.160,32	1.056.883,53	1.078.021,20	1.099.581,63
Cataluña	1.466.249,00	1.532.230,20	1.562.874,81	1.594.132,31	1.626.014,95	1.658.535,25
Extremadura	486.049,00	507.921,20	518.079,63	528.441,22	539.010,05	549.790,25
Galicia	1.255.627,00	1.312.130,21	1.338.372,82	1.365.140,28	1.392.443,08	1.420.291,94
Illes Balears	510.352,00	533.317,84	543.984,20	554.863,88	565.961,16	577.280,38
La Rioja	153.916,00	160.842,22	164.059,06	167.340,25	170.687,05	174.100,79
P. Asturias	550.856,00	575.644,52	587.157,41	598.900,56	610.878,57	623.096,14
País Vasco	1.231.325,00	1.286.734,62	1.312.469,32	1.338.718,70	1.365.493,08	1.392.802,94
R. Murcia	785.780,00	821.140,10	837.562,90	854.314,16	871.400,44	888.828,45
INGESA	32.038,26	33.479,98	34.149,58	34.832,57	35.529,23	36.239,81
TOTAL	18.518.114,26	19.351.429,36	19.738.457,97	20.133.227,14	20.535.891,70	20.946.609,53

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

2.2.6 Temporalidad de las medidas con impacto presupuestario.

Las medidas con impacto presupuestario cuantificado en el apartado 2.2 no comparten un mismo régimen de aplicación temporal. Las medidas 2.2.2 a 2.2.5 son de aplicación inmediata desde la entrada en vigor de la ley, si bien su cuantificación en cada uno de los cinco primeros ejercicios se ve afectada por la actualización retributiva anual que se describe a continuación. La medida 2.2.1, relativa a la reducción de la jornada máxima, se despliega de forma progresiva a lo largo del periodo transitorio de cinco años previsto en la disposición transitoria séptima del anteproyecto, conforme al calendario que asimismo se detalla en dicho subapartado.

En cuanto a los criterios de la actualización retributiva, para los ejercicios 2027 y 2028 (años 1 y 2 del periodo transitorio), se ha aplicado el incremento previsto en el Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, suscrito el 27 de noviembre de 2025 entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales UGT y CSIF (4,5% en 2027 y 2% en 2028). Dicho acuerdo requiere su traslación a las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, por lo que los porcentajes aplicados podrían ser objeto de ajuste en su tramitación presupuestaria.

Para los ejercicios 2029 a 2031 (años 3 a 5 del periodo transitorio), al no existir compromiso retributivo plurianual vigente más allá de 2028 ni proyección oficial del Banco de España que exceda del segundo ejercicio siguiente a cada informe trimestral, se ha adoptado como hipótesis de trabajo la convergencia hacia el objetivo de inflación a medio plazo del Banco Central Europeo, en torno al 2% anual.

Se incluyen a continuación las tablas completas por años (1 a 5) y el total final de los 5 años.

	año 1 (2027)					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total año 1**
Andalucía	0,00	26.455.273,83	7.926.006,69	7.138.672,73	3.673.965,02	45.193.918,27
Aragón	0,00	5.668.154,97	1.698.180,66	1.529.491,00	753.416,78	9.649.243,41
C.F. Navarra	0,00	2.826.556,66	846.837,09	762.716,09	389.406,71	4.825.516,55
C. Madrid	0,00	18.537.017,07	5.553.694,98	5.002.015,82	2.607.330,38	31.700.058,25
C. Valencian	0,00	14.306.079,93	4.286.105,15	3.860.342,68	1.625.349,11	24.077.876,87
Canarias	0,00	8.944.901,47	2.679.894,74	2.413.686,01	1.252.873,49	15.291.355,71
Cantabria	0,00	2.370.223,06	710.119,43	639.579,34	321.683,39	4.041.605,22
Castilla y Le	0,00	7.624.838,93	2.284.403,66	2.057.481,24	948.120,14	12.914.843,97
Castilla-La M	0,00	7.358.538,40	2.204.619,96	1.985.622,89	1.015.843,45	12.564.624,70
Cataluña	0,00	11.281.227,89	3.379.858,72	3.044.118,70	1.532.230,20	19.237.435,51
Extremadura	0,00	4.389.192,09	1.315.003,06	1.184.376,55	507.921,20	7.396.492,90
Galicia	0,00	9.908.837,39	2.968.690,17	2.673.793,81	1.312.130,21	16.863.451,58
Illes Balears	0,00	4.153.398,55	1.244.359,25	1.120.750,18	533.317,84	7.051.825,82
La Rioja	0,00	1.188.501,19	356.075,25	320.704,33	160.842,22	2.026.122,99
P. Asturias	0,00	4.238.775,72	1.269.938,28	1.143.788,30	575.644,52	7.228.146,82
País Vasco	0,00	10.783.582,73	3.230.764,10	2.909.834,48	1.286.734,62	18.210.915,93
R. Murcia	0,00	6.398.415,86	1.916.967,00	1.726.544,10	821.140,10	10.863.067,06
INGESA	0,00	254.224,85	76.165,83	68.599,86	33.479,98	432.470,52
TOTAL	0,00	146.687.740,59	43.947.684,02	39.582.118,11	19.351.429,36	249.568.972,08

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

	año 2 (2028)					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total año 2**
Andalucía	5.468.393,93	26.984.379,30	8.084.526,83	7.281.446,18	3.747.444,32	51.566.190,56
Aragón	1.214.171,27	5.781.518,07	1.732.144,27	1.560.080,82	768.485,12	11.056.399,55
C.F. Navarra	675.465,25	2.883.087,79	863.773,83	777.970,42	397.194,84	5.597.492,13
C. Madrid	3.709.202,37	18.907.757,42	5.664.768,88	5.102.056,14	2.659.476,99	36.043.261,80
C. Valencian	3.222.392,68	14.592.201,53	4.371.827,25	3.937.549,54	1.657.856,09	27.781.827,09
Canarias	1.899.283,96	9.123.799,50	2.733.492,63	2.461.959,73	1.277.930,96	17.496.466,78
Cantabria	489.541,21	2.417.627,52	724.321,81	652.370,93	328.117,06	4.611.978,53
Castilla y Le	1.591.495,62	7.777.335,70	2.330.091,73	2.098.630,87	967.082,54	14.764.636,46
Castilla-La M	1.557.497,73	7.505.709,17	2.248.712,36	2.025.335,35	1.036.160,32	14.373.414,93
Cataluña	2.410.362,64	11.506.852,45	3.447.455,89	3.105.001,08	1.562.874,81	22.032.546,87
Extremadura	911.728,22	4.476.975,93	1.341.303,12	1.208.064,08	518.079,63	8.456.150,98
Galicia	2.103.731,55	10.107.014,13	3.028.063,98	2.727.269,68	1.338.372,82	19.304.452,16
Illes Balears	870.275,82	4.236.466,52	1.269.246,43	1.143.165,18	543.984,20	8.063.138,15
La Rioja	255.424,04	1.212.271,21	363.196,76	327.118,42	164.059,06	2.322.069,49
P. Asturias	915.563,53	4.323.551,24	1.295.337,04	1.166.664,07	587.157,41	8.288.273,29
País Vasco	2.588.499,98	10.999.254,38	3.295.379,39	2.968.031,17	1.312.469,32	21.163.634,24
R. Murcia	1.545.362,03	6.526.384,18	1.955.306,34	1.761.074,98	837.562,90	12.625.690,43
INGESA	63.558,99	259.309,35	77.689,14	69.971,86	34.149,58	504.678,92
TOTAL	31.491.950,82	149.621.495,39	44.826.637,68	40.373.760,50	19.738.457,97	286.052.302,36

	año 3 (2029)					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total año 3**
Andalucía	11.155.523,62	27.524.066,89	8.246.217,36	7.427.075,11	3.822.393,21	58.175.276,19
Aragón	2.476.909,39	5.897.148,43	1.766.787,16	1.591.282,44	783.854,82	12.515.982,24
C.F. Navarra	1.377.949,11	2.940.749,55	881.049,31	793.529,82	405.138,74	6.398.416,53
C. Madrid	7.566.772,83	19.285.912,56	5.778.064,26	5.204.097,26	2.712.666,53	40.547.513,44
C. Valencian	6.573.681,06	14.884.045,56	4.459.263,80	4.016.300,53	1.691.013,21	31.624.304,16
Canarias	3.874.539,27	9.306.275,49	2.788.162,48	2.511.198,93	1.303.489,58	19.783.665,75
Cantabria	998.664,08	2.465.980,07	738.808,25	665.418,35	334.679,40	5.203.550,15
Castilla y Le	3.246.651,07	7.932.882,42	2.376.693,57	2.140.603,48	986.424,19	16.683.254,73
Castilla-La M	3.177.295,36	7.655.823,35	2.293.686,60	2.065.842,06	1.056.883,53	16.249.530,90
Cataluña	4.917.139,78	11.736.989,50	3.516.405,01	3.167.101,10	1.594.132,31	24.931.767,70
Extremadura	1.859.925,58	4.566.515,45	1.368.129,18	1.232.225,36	528.441,22	9.555.236,79
Galicia	4.291.612,37	10.309.154,42	3.088.625,26	2.781.815,08	1.365.140,28	21.836.347,41
Illes Balears	1.775.362,68	4.321.195,85	1.294.631,36	1.166.028,49	554.863,88	9.112.082,26
La Rioja	521.065,04	1.236.516,63	370.460,69	333.660,79	167.340,25	2.629.043,40
P. Asturias	1.867.749,61	4.410.022,26	1.321.243,78	1.189.997,35	598.900,56	9.387.913,56
País Vasco	5.280.539,96	11.219.239,47	3.361.286,97	3.027.391,79	1.338.718,70	24.227.176,89
R. Murcia	3.152.538,55	6.656.911,86	1.994.412,46	1.796.296,48	854.314,16	14.454.473,51
INGESA	129.660,35	264.495,54	79.242,93	71.371,30	34.832,57	579.602,69
TOTAL	64.243.579,71	152.613.925,30	45.723.170,43	41.181.235,72	20.133.227,14	323.895.138,30

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

	año 4 (2030)					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total año 4**
Andalucía	28.446.585,24	28.074.548,23	8.411.141,71	7.575.616,61	3.898.841,07	76.406.732,86
Aragón	6.316.118,94	6.015.091,40	1.802.122,90	1.623.108,08	799.531,92	16.555.973,24
C.F. Navarra	3.513.770,24	2.999.564,54	898.670,29	809.400,42	413.241,52	8.634.647,01
C. Madrid	19.295.270,70	19.671.630,82	5.893.625,54	5.308.179,20	2.766.919,86	52.935.626,12
C. Valencian	16.762.886,71	15.181.726,47	4.548.449,08	4.096.626,54	1.724.833,48	42.314.522,28
Canarias	9.880.075,14	9.492.401,00	2.843.925,73	2.561.422,91	1.329.559,37	26.107.384,15
Cantabria	2.546.593,40	2.515.299,67	753.584,42	678.726,72	341.372,99	6.835.577,20
Castilla y Le	8.278.960,23	8.091.540,07	2.424.227,44	2.183.415,55	1.006.152,68	21.984.295,97
Castilla-La M	8.102.103,18	7.808.939,82	2.339.560,34	2.107.158,90	1.078.021,20	21.435.783,44
Cataluña	12.538.706,45	11.971.729,29	3.586.733,11	3.230.443,12	1.626.014,95	32.953.626,92
Extremadura	4.742.810,22	4.657.845,76	1.395.491,76	1.256.869,87	539.010,05	12.592.027,66
Galicia	10.943.611,54	10.515.337,51	3.150.397,76	2.837.451,38	1.392.443,08	28.839.241,27
Illes Balears	4.527.174,84	4.407.619,77	1.320.523,99	1.189.349,06	565.961,16	12.010.628,82
La Rioja	1.328.715,85	1.261.246,97	377.869,91	340.334,01	170.687,05	3.478.853,79
P. Asturias	4.762.761,50	4.498.222,71	1.347.668,66	1.213.797,30	610.878,57	12.433.328,74
País Vasco	13.465.376,91	11.443.624,26	3.428.512,71	3.087.939,63	1.365.493,08	32.790.946,59
R. Murcia	8.038.973,30	6.790.050,10	2.034.300,71	1.832.222,41	871.400,44	19.566.946,96
INGESA	330.633,89	269.785,45	80.827,79	72.798,72	35.529,23	789.575,08
TOTAL	163.821.128,28	155.666.203,84	46.637.633,85	42.004.860,43	20.535.891,70	428.665.718,10

	año 5 (2031)					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total año 5**
Andalucía	58.031.033,89	28.636.039,19	8.579.364,54	7.727.128,94	3.976.817,89	106.950.384,45
Aragón	12.884.882,64	6.135.393,23	1.838.165,36	1.655.570,25	815.522,56	23.329.534,04
C.F. Navarra	7.168.091,28	3.059.555,83	916.643,70	825.588,43	421.506,35	12.391.385,59
C. Madrid	39.362.352,24	20.065.063,43	6.011.498,05	5.414.342,79	2.822.258,26	73.675.514,77
C. Valencian	34.196.288,89	15.485.361,00	4.639.418,06	4.178.559,07	1.759.330,15	60.258.957,17
Canarias	20.155.353,28	9.682.249,02	2.900.804,25	2.612.651,36	1.356.150,56	36.707.208,47
Cantabria	5.195.050,53	2.565.605,67	768.656,10	692.301,25	348.200,45	9.569.814,00
Castilla y Le	16.889.078,87	8.253.370,87	2.472.711,99	2.227.083,86	1.026.275,73	30.868.521,32
Castilla-La M	16.528.290,48	7.965.118,61	2.386.351,54	2.149.302,08	1.099.581,63	30.128.644,34
Cataluña	25.578.961,15	12.211.163,88	3.658.467,77	3.295.051,98	1.658.535,25	46.402.180,03
Extremadura	9.675.332,85	4.751.002,68	1.423.401,60	1.282.007,27	549.790,25	17.681.534,65
Galicia	22.324.967,54	10.725.644,26	3.213.405,72	2.894.200,41	1.420.291,94	40.578.509,87
Illes Balears	9.235.436,68	4.495.772,17	1.346.934,47	1.213.136,04	577.280,38	16.868.559,74
La Rioja	2.710.580,33	1.286.471,91	385.427,31	347.140,69	174.100,79	4.903.721,03
P. Asturias	9.716.033,45	4.588.187,16	1.374.622,03	1.238.073,24	623.096,14	17.540.012,02
País Vasco	27.469.368,89	11.672.496,74	3.497.082,97	3.149.698,42	1.392.802,94	47.181.449,96
R. Murcia	16.399.505,53	6.925.851,10	2.074.986,73	1.868.866,86	888.828,45	28.158.038,67
INGESA	674.493,13	275.181,16	82.444,34	74.254,70	36.239,81	1.142.613,14
TOTAL	334.195.101,65	158.779.527,91	47.570.386,53	42.844.957,64	20.946.609,53	604.336.583,26

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

	Total 5 años					
	Medida 2.2.1	**Medida 2.2.2**	**Medida 2.2.3**	**Medida 2.2.4**	**Medida 2.2.5**	**Total 5 años**
Andalucía	103.101.536,68	137.674.307,44	41.247.257,13	37.149.939,57	19.119.461,51	338.292.502,33
Aragón	22.892.082,24	29.497.306,10	8.837.400,35	7.959.532,59	3.920.811,20	73.107.132,48
C.F. Navarra	12.735.275,88	14.709.514,37	4.406.974,22	3.969.205,18	2.026.488,16	37.847.457,81
C. Madrid	69.933.598,14	96.467.381,30	28.901.651,71	26.030.691,21	13.568.652,02	234.901.974,38
C. Valencian	60.755.249,34	74.449.414,49	22.305.063,34	20.089.378,36	8.458.382,04	186.057.487,57
Canarias	35.809.251,65	46.549.626,48	13.946.279,83	12.560.918,94	6.520.003,96	115.386.080,86
Cantabria	9.229.849,22	12.334.735,99	3.695.490,01	3.328.396,59	1.674.053,29	30.262.525,10
Castilla y Le	30.006.185,79	39.679.967,99	11.888.128,39	10.707.215,00	4.934.055,28	97.215.552,45
Castilla-La M	29.365.186,75	38.294.129,35	11.472.930,80	10.333.261,28	5.286.490,13	94.751.998,31
Cataluña	45.445.170,02	58.707.963,01	17.588.920,50	15.841.715,98	7.973.787,52	145.557.557,03
Extremadura	17.189.796,87	22.841.531,91	6.843.328,72	6.163.543,13	2.643.242,35	55.681.442,98
Galicia	39.663.923,00	51.565.987,71	15.449.182,89	13.914.530,36	6.828.378,33	127.422.002,29
Illes Balears	16.408.250,02	21.614.452,86	6.475.695,50	5.832.428,95	2.775.407,46	53.106.234,79
La Rioja	4.815.785,26	6.185.007,91	1.853.029,92	1.668.958,24	837.029,37	15.359.810,70
P. Asturias	17.262.108,09	22.058.759,09	6.608.809,79	5.952.320,26	2.995.677,20	54.877.674,43
País Vasco	48.803.785,74	56.118.197,58	16.813.026,14	15.142.895,49	6.696.218,66	143.574.123,61
R. Murcia	29.136.379,41	33.297.613,10	9.975.973,24	8.985.004,83	4.273.246,05	85.668.216,63
INGESA	1.198.346,36	1.322.996,35	396.370,03	356.996,44	174.231,17	3.448.940,35
TOTAL	593.751.760,46	763.368.893,03	228.705.512,51	205.986.932,40	100.705.615,70	1.892.518.714,10

2.2.7 Variables de reparto y origen de los datos.

Los datos de efectivos utilizados en el cálculo del impacto presupuestario de las medidas de este apartado 2.2 proceden del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, elaborado con periodicidad semestral por el Registro Central de Personal del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en su edición más reciente disponible. Las retribuciones aplicadas no corresponden a la nómina real individualizada de cada profesional, sino a una media estandarizada por grupo y subgrupo profesional, consistente con la clasificación empleada en dicho Boletín.

Salvo que se indique expresamente lo contrario en la medida correspondiente, el criterio de reparto territorial empleado es el porcentaje de distribución de personal por servicio de salud según el Boletín Estadístico citado. Se ha considerado que esta variable, es la más adecuada dada la heterogeneidad de los instrumentos de gestión entre comunidades y las consiguientes diferencias en la implementación de cada medida. Esta heterogeneidad impide que existan magnitudes homogéneas y comparables entre territorios, mientras que la distribución de personal ofrece una fuente única, normalizada y verificable para el conjunto de las comunidades autónomas.

2.2.8 Consideraciones finales.

En definitiva, las medidas incorporadas en la norma comportan impactos organizativos y presupuestarios, especialmente en aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo, la planificación de recursos humanos y el régimen retributivo del personal. No

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

obstante, la incidencia presupuestaria efectiva de dichas medidas dependerá de factores diversos, entre ellos la situación de partida de cada servicio de salud, los modelos organizativos existentes, la disponibilidad de profesionales, la organización de turnos y las decisiones de gestión que adopten las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias.

Asimismo, una parte relevante de las previsiones contenidas en la norma requiere desarrollo reglamentario para concretar sus condiciones de aplicación y criterios de implantación. Ello condiciona el alcance efectivo de determinadas medidas y dificulta realizar una estimación homogénea y precisa de su impacto presupuestario.

Debe señalarse igualmente que algunas de las medidas previstas responden a criterios ya consolidados por la jurisprudencia o a prácticas ya implantadas, total o parcialmente, en distintos servicios de salud, lo que determina situaciones de partida diferentes entre comunidades autónomas. Igualmente, la incidencia económica podrá verse modulada mediante medidas de reorganización y mejora de la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y de los dispositivos asistenciales, orientadas a optimizar los recursos disponibles y adecuar las necesidades de cobertura a las demandas asistenciales efectivas.

La norma incorpora además previsiones transitorias y mecanismos de aplicación progresiva de determinadas medidas, con el fin de facilitar una implantación gradual compatible con los procesos de adaptación organizativa, planificación de efectivos y disponibilidad de recursos existentes en los distintos servicios de salud.

En todo caso, las medidas previstas resultan necesarias para la consecución de los objetivos perseguidos por la norma en materia de mejora de las condiciones de trabajo, reducción de la temporalidad, modernización organizativa, calidad asistencial y sostenibilidad del sistema sanitario.

La norma prevé mecanismos de cooperación y coordinación institucional entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas para el seguimiento y evaluación de la implantación de las medidas previstas. Estos instrumentos permitirán valorar progresivamente el impacto organizativo, asistencial y presupuestario derivado de la aplicación de la ley, así como identificar las necesidades adicionales que, en su caso, puedan requerir mecanismos específicos de financiación o apoyo a la implementación.

En cualquier caso, la ejecución efectiva de las medidas indicadas quedará, en todo caso, sujeta a los techos de gasto y objetivos de estabilidad presupuestaria que se fijen en cada ejercicio, tanto para la Administración General del Estado como para las comunidades autónomas, todo ello en cumplimiento de lo previsto en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Análisis de las cargas administrativas.

La aprobación de esta norma no supone la imposición de nuevas cargas administrativas ni para ciudadanos ni para las empresas.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

3. Impacto por razón de género.

En un sector profundamente feminizado como es el SNS, se estima que esta norma que introduce mejoras para todo el personal estatutario incida positivamente y de forma directa con más impacto en las mujeres que acceden a la condición de estatutarias.

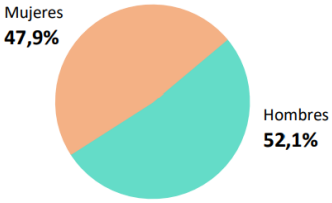
Según el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2025, en instituciones sanitarias hay 712.768 personas desarrollando sus funciones de las que el 76% son mujeres.

De acuerdo con el informe de Recursos humanos, ordenación profesional y formación continuada en el SNS de 2023, el SNS dispone de 172.157 profesionales de medicina, de los que 43.815 (25,5%) trabajan en atención primaria, 93.199 (54,1%) en hospitales, 3.850 (2,2%) en los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061, y además se contabilizan 31.293 médicos especialistas en formación especializada (18,2%).

De los profesionales de medicina y pediatría que están trabajando en Equipos de Atención Primaria, el 73% son mujeres. Este porcentaje disminuye al 57,6% en el ámbito hospitalario, reduciéndose hasta el 47,9% cuando se trata de mujeres médicos que desarrollan su actividad en los Servicios de Urgencias y Emergencias.

Atención Primaria

Atención Hospitalaria

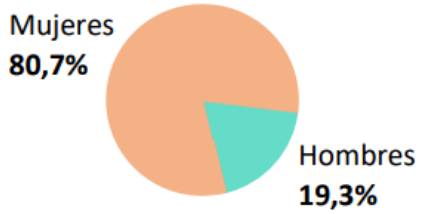


Servicios de Urgencias

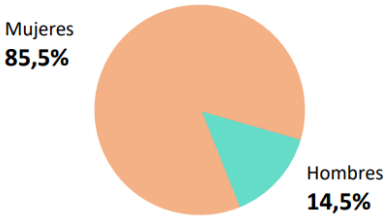
Respecto al personal de enfermería, el SNS dispone de 221.406 profesionales de enfermería trabajando en labores asistenciales de los cuales, 42.094 (19,0%) trabajan en atención primaria, 171.963 (77,7%) en hospitales, 3.959 (1,8%) en los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061 y, además, se contabilizan 3.390 especialistas en formación postgrado (1,5%).

De los profesionales de enfermería que trabajan en Equipos de Atención Primaria, el 80,7% son mujeres. Este porcentaje aumenta hasta el 85,5% en el ámbito hospitalario, reduciéndose hasta el 55,8% cuando se trata de enfermeras que desarrollan su actividad en los Servicios de Urgencias y Emergencias

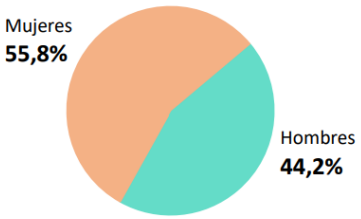
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960



Atención Primaria



Atención Hospitalaria



Servicios de Urgencias

Además de profesionales de la medicina y la enfermería, en el SNS trabajan otros 369.792 profesionales, de los cuales el 84,6% se ubican en los hospitales y el 9,9% en atención primaria. En atención primaria, el grupo de otros profesionales incluye tanto a personal sanitario como no sanitario. En el primer grupo se incluye a los odontólogos/estomatólogos (1.432), psicólogos (419), fisioterapeutas (2.273), logopedas (21), técnicos de radiodiagnóstico (693), terapeutas ocupacionales (66), higienistas dentales (763) y auxiliares de enfermería (5.038). En el segundo grupo se incluyen los auxiliares administrativos (17.092), trabajadores sociales (1.928), celadores, telefonistas y funciones tipo call-center, personal polivalente o denominaciones similares, u otros (6.847). En los hospitales, el grupo de otros profesionales incluye a los farmacéuticos que prestan servicios en las unidades de farmacia (2.446), otros titulados superiores con función sanitaria (4.454 entre psicólogos, físicos, químicos, biólogos), personal sanitario no facultativo (170.413 entre fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, logopedas, técnicos sanitarios y resto de personal sanitario) y personal no sanitario (135.361 entre personal de dirección y gestión, trabajadores sociales, personal de oficio, auxiliares administrativos, celadores y otro personal no sanitario). Por último, el grupo de otros profesionales en los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061 está constituido por los técnicos de emergencias sanitarias (TES)/conductores (15.663) y el personal no sanitario que gestiona las demandas de servicio (2.657 entre teleoperadores, locutores y auxiliares administrativos).

De forma análoga a la evolución del número de graduados de otros profesionales sanitarios (farmacéuticos, odontólogos, psicólogos y fisioterapeutas), se confirma la feminización del sector con unas tasas de mujeres graduadas en estas disciplinas que van del 50,6% en graduadas en fisioterapia hasta el 78,5% en psicología.

Este proyecto normativo tiene influencia en el acceso de las empleadas públicas, en particular, y de las mujeres en general, al tener en cuenta la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública y posibilitar el pleno desarrollo profesional pleno sin sesgos de género, garantizando la igualdad salarial de acuerdo con la categoría a la que pertenezca. De hecho, se garantiza el acceso a la condición de personal estatutario fijo desde la situación de permiso por nacimiento y cuidado del menor.

El texto incorpora nuevos derechos y recoge medidas de conciliación de la vida laboral y familiar con independencia del sexo del personal que se acoja a la medida. Se establece la obligatoriedad a disponer de un Plan de Igualdad y un Plan de Conciliación. De esta manera

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

se pretende que las responsabilidades familiares no penalicen a las estatutarias en su vida laboral, habida cuenta que la gestión de los cuidados en el ámbito privado y familiar suele recaer sobre ellas.

Se aseguran los derechos retributivos de las mujeres, desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentren en las situaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Por otro lado, el proyecto normativo se adecua a lo dispuesto por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en cuanto a que introduce en el régimen de permisos aquel por “violencia sexual”, añade en lo dispuesto para la movilidad del personal, las previsiones necesarias para los casos en que se produzca “violencia sexual”, así como introduce en el régimen de excedencias aquella por “violencia sexual”.

Respecto al título de jornada, las modificaciones introducidas suponen un gran avance en la gestión del personal estatutario como se ha expuesto previamente, especialmente en lo referente a límites máximos de jornada y tiempos de descanso, como por ejemplo la reducción del límite máximo de jornada semanal de las 48 horas establecidas por la normativa europea a 45 horas. También se extiende la exención de turnos nocturnos y de la jornada de guardia en los siguientes supuestos: durante el periodo de embarazo, riesgo durante el periodo de la lactancia natural y en aquellos casos en los que se haya obtenido la correspondiente reducción de jornada por cuidado de hijos.

Todo ello influye positivamente en la modificación del rol de género y es susceptible de mejorar la posición de partida que las mujeres ocupan en la sociedad.

Por tanto, el proyecto normativo es pertinente respecto al género y su impacto es positivo.

3. Impacto en la familia, la infancia y adolescencia.

Aunque no existe una relación directa entre las materias a regular por esta ley y las políticas públicas sobre familia, infancia y adolescencia se estima que la aprobación de esta norma tendrá un impacto positivo en las mismas, dado que se introducen numerosas medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral del personal estatutario con la familiar.

En el artículo 81 se mandata expresamente a las Administraciones Públicas para que adopten medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal estatutario que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad precisen apoyos intensos y continuados para su autonomía personal.

Se introduce la excedencia por cuidado de familiares, al que tendrá derecho el personal estatutario, por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, así como

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Esta excedencia se podrá disfrutar por periodos fraccionados y el tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años.

Aunque de forma indirecta, el impacto de esta ley sobre la familia, la infancia y la adolescencia se prevé positivo pues se han incorporado a la norma básica derechos y medidas que posibilitan la conciliación familiar, lo que redunda en el bienestar de los hijos y demás familiares a cargo.

4. Impacto por razón de cambio climático.

El impacto de la norma proyectada, a los efectos contemplados en el artículo 26.3 letra h), de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en términos de mitigación y adaptación al cambio climático, es neutro.

No obstante, en materia de impacto sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la agenda 2030, de todo lo anteriormente expuesto se puede prever indirectamente un impacto positivo sobre:

- ODS 3 sobre salud y bienestar. Reforzar el SNS por medio de las mejoras laborales del personal que presta servicios en los servicios de salud hace que la atención sanitaria a la ciudadanía mejore y que se pueda alcanzar una vida saludable y el bienestar a cualquier edad en la población.
- ODS 5 sobre igualdad de género. El personal estatutario es en su mayoría del género femenino por lo que todas las mejoras laborales y la reducción de la brecha en materia de cuidados, así como la conciliación impacta positivamente en la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.
- ODS 8 enfocado en el trabajo decente y crecimiento económico, busca promover un crecimiento económico sostenible e inclusivo, generando empleo pleno y productivo, y asegurando condiciones laborales justas y seguras. El Estatuto Marco al garantizar derechos laborales y condiciones de trabajo dignas en SNS, contribuye directamente al logro de los objetivos del ODS 8, especialmente en lo que respecta a empleo decente, seguridad laboral y condiciones justas para los trabajadores de la salud. Se refuerzan además las limitaciones del empleo temporal ya introducidas con Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, y la igualdad (o no discriminación) entre estatutarios temporales y fijos en aquellas materias que no dependan del tipo de nombramiento.
- ODS 10 se centra en la reducción de las desigualdades dentro de los países y entre ellos. Busca asegurar la igualdad de oportunidades y resultados para todas las personas, independientemente de factores como la edad, sexo, raza, origen étnico, religión o situación económica. Los artículos 23.2 y 103.3 de la CE reconocen el

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

derecho de la ciudadanía a acceder a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Así el artículo 4 del Estatuto Marco establece entre los principios y criterios de ordenación del régimen estatutario: “la igualdad, mérito, capacidad, publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario y en su promoción profesional”. Por otro lado, y además de la mencionada incidencia sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la norma proyectada pretende asegurar la ocupación de puestos de personal estatutario en zonas calificadas como de difícil cobertura, de tal forma que se posibilite un acceso a las prestaciones sanitarias a la ciudadanía en todo el Estado. Entre los derechos individuales ejercidos colectivamente se incluye el derecho a “contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y un protocolo contra el acoso y la violencia por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar”.

- ODS16 "Paz, justicia e instituciones sólidas", busca construir instituciones eficaces, responsables y transparentes. En este Estatuto Marco se refuerzan principios clave como son la sostenibilidad del modelo sanitario público, la adaptación a la realidad organizativa, la calidad en el empleo público, la profesionalización de la gestión y el respeto institucional al trabajo asistencial. Refuerza el papel activo del personal estatutario en el funcionamiento del sistema, avanzando hacia un modelo organizativo más participativo y profesionalizado.

5. Impacto en salud.

La OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, se incorpora por tanto las dimensiones emocional, espiritual y social de la persona.

La salud de la población puede verse afectada entre otros factores por las acciones que realiza la administración pública, más aún si cabe cuando se trata del desarrollo de la norma básica que regula la especial relación funcionarial del personal estatutario que presta sus servicios en los centros e instituciones del SNS.

El Proyecto de Ley de Medidas para la equidad, universalidad y cohesión del Sistema Nacional de Salud recogido en la reforma 3 del Componente 18 del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR), tiene entre sus objetivos de dicho incluir el enfoque de Salud en todas las políticas y que todas las normas que se elaboren en el ámbito del Gobierno Central contengan un informe previo sobre su impacto en salud.

La pandemia de la COVID-19 causó un impacto severo en la salud mental y física de los profesionales sanitarios, generando altos niveles de estrés, ansiedad y agotamiento debido a la sobrecarga laboral, la presión y el afrontamiento de situaciones de emergencia sin precedentes. Esta crisis evidenció la necesidad de reforzar las estructuras sanitarias y mejorar la protección de estos profesionales para estar mejor preparados ante futuras emergencias sanitarias. El burnout, o síndrome de desgaste profesional, es una realidad

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

grave para los profesionales sanitarios en España, afectando a uno de cada cuatro médicos y a un porcentaje significativo de enfermeras, lo que los lleva a considerar el abandono de la profesión debido a las condiciones laborales precarias, las largas jornadas, la falta de reconocimiento y el agotamiento físico y mental, especialmente tras la pandemia.

Con este Estatuto Marco se pretende evitar la renuncia a la profesión en el SNS, implementando medidas para mejorar las condiciones de trabajo y así atraer, fidelizar y cuidar el talento profesional. En un contexto como el actual, el reconocimiento y la garantía de derechos laborales se convierte en una prioridad estratégica. Para la protección de la salud laboral del personal estatutario se impulsa una redistribución más equilibrada y sostenible del tiempo de trabajo, en línea con los principios de equidad, corresponsabilidad y sostenibilidad organizativa. La norma, por tanto, introduce una visión de futuro que orienta a las administraciones hacia un modelo más racional, justo y centrado en las personas.

Entre las modificaciones incorporadas está el cómputo semanal de jornada que pasa a ser de 45 horas en promedio cuatrimestral, respetando los descansos establecidos. Se reducen las jornadas a 17 horas y siempre con el consentimiento de la persona trabajadora. Se amplían las exenciones de guardias a más colectivos, y se incluye además la posibilidad de solicitar la exención del turno nocturno en determinadas situaciones.

Trabajar un número excesivo de horas repercute directamente en la salud de los profesionales [5]. Las jornadas prolongadas e irregulares deterioran el descanso, incrementan el estrés y afectan tanto al bienestar psicológico como físico. Diversos estudios han demostrado que a partir de las 49-55 horas semanales el riesgo de sufrir efectos adversos aumenta de forma clara: se incrementan los problemas cardiovasculares, las alteraciones del sueño, el agotamiento emocional, la depresión y la insatisfacción laboral. Por ello, la gestión adecuada del tiempo de trabajo es un elemento esencial para proteger la salud y garantizar un desempeño profesional sostenible.

Los servicios de prevención de riesgos laborales de los centros sanitarios cobran relevancia para poder valorar los casos en los que se produzcan excesos de jornada. Se introduce el concepto de carga laboral excesiva. Este enfoque preventivo pretende promover entornos de trabajo seguros y saludables[6], siendo parte esencial de la cultura organizativa de los centros sanitarios.

Por todo lo anteriormente expuesto, se considera que el impacto en salud de la norma es positivo de forma directa en el personal estatutario e indirectamente en toda la población. También se prevé que se reduzcan las desigualdades sociales en salud, asegurando la

[5] Berhanu D, Carrasco JP, Estrella P, Klēšmite-Blūma A, et al. REST-JD Report: Research on European Junior Doctors' Satisfaction and Working Time. Brussels: European Junior Doctors Association. 2025.

[6] Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: a systematic review and meta-analysis. JAMA network open, 7(11),

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

equidad y acceso a las prestaciones sanitarias de la ciudadanía en aquellas zonas de difícil cobertura o centros sanitarios más desfavorecidos por desigualdades sociales en salud.

6. Otros impactos.

Se analiza el impacto de esta norma en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que se pretende positivo

El derecho al acceso al empleo público está reconocido en la Constitución Española, principalmente en el artículo 23.2, que establece el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, conforme a los principios de mérito, capacidad y publicidad. Tanto el Estatuto Marco como en el Estatuto básico de los empleados públicos, ya garantizaba este derecho al regular los procesos selectivos para garantizar un acceso justo a los servicios de salud, y se reconoce la necesidad de adaptar las pruebas y condiciones para personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión y participación en igualdad de condiciones, así como la reserva de un cupo de la oferta de plazas para personas con discapacidad, incluida la intelectual. En este texto se establece que el porcentaje a reservar será como mínimo el que se encuentre vigente con carácter general para la función pública para aquellas personas con una discapacidad de grado igual o mayor al 33 por ciento. Y de este porcentaje, al menos el dos por ciento deberá ser cubierto por aquellas que acrediten discapacidad intelectual. Para la toma de posesión de la plaza se permite que se pueda acceder a la condición de personal estatutario fijo desde la situación de incapacidad temporal si esta no deviene en incapacidad permanente.

En los principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño para la carrera profesional se tiene en cuenta igualmente las adaptaciones del puesto de trabajo y capacidades del personal con discapacidad, especialmente aquellos puestos adaptados para personas con discapacidad intelectual.

Se protege el derecho del personal estatutario con discapacidad a no ser discriminado por ello, tipificándose como falta cualquier discriminación por razón de discapacidad tanto del personal como de las personas usuarias, así como el acoso por esa misma razón.

Aunque la incapacidad permanente declarada por resolución firme es una causa de extinción de la condición de estatutario fijo, se han incorporado modificaciones relativas a la adaptación del puesto de trabajo siempre que no suponga una carga excesiva para el servicio de salud, y previa petición de la persona interesada que deberá solicitar bien la adaptación de su puesto o la reubicación a otro vacante ya adaptado de su misma categoría.

VII.- EVALUACIÓN *EX POST*

Esta norma aparece como sujeta a evaluación dentro del PAN 2026.

No se prevé la realización de un informe de evaluación de la eficacia, y eficiencia de la norma ni el análisis de los resultados de su aplicación de acuerdo con el artículo 25.2 de la Ley

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y el artículo 3.2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa

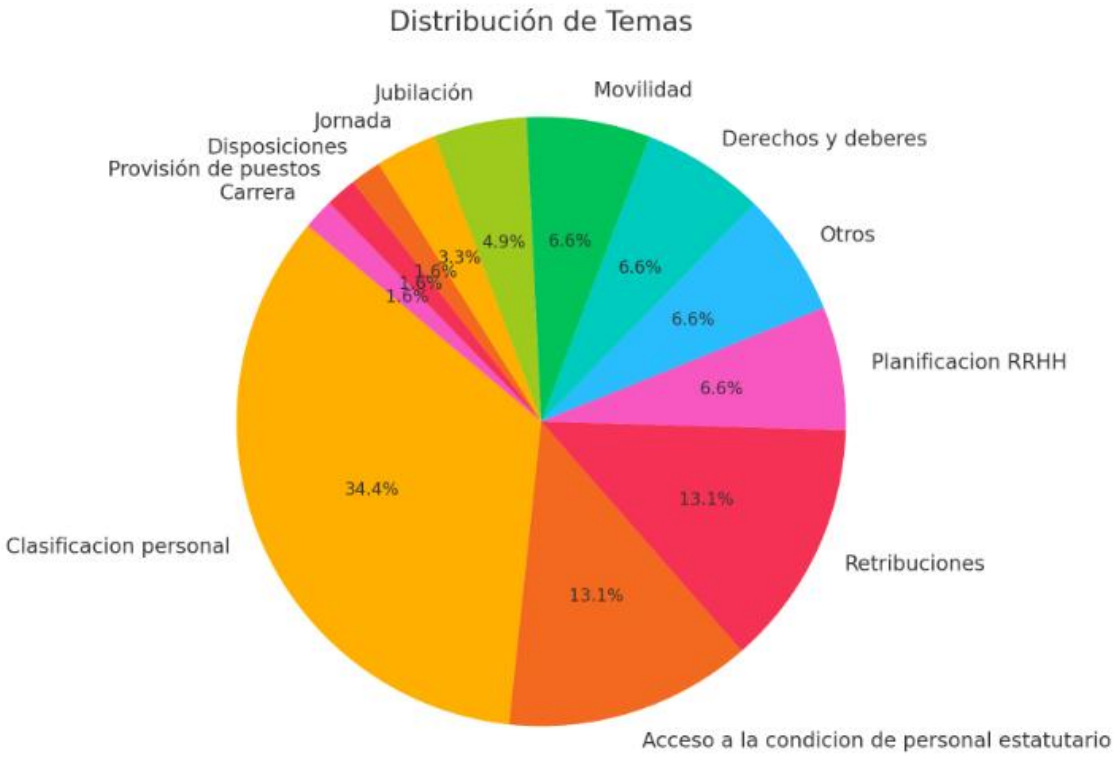
ANEXO I – CONSULTA PÚBLICA PREVIA

Con carácter previo a la tramitación del Anteproyecto de Ley se llevó a cabo el trámite de consulta pública, conforme al artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

El trámite de consulta pública fue convocado con fecha 14 de febrero de 2023, con plazo inicial de quince días naturales, que habría de finalizar el 28 del mismo mes y año.

Durante ese plazo han realizado aportaciones un total de 10 particulares y 16 asociaciones y organizaciones de representación de empleados públicos y profesionales sanitarios, realizando un total de 63 aportaciones individuales.

Las aportaciones se han centrado en cuestiones tales como la clasificación del personal estatutario, las retribuciones de este personal, o el acceso a la condición de personal estatutario y sistemas de selección.



07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

DG/8/26

INFORME AL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

I. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

A) ANTECEDENTES NORMATIVOS

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- 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.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

B) FUNDAMENTO Y RANGO

La norma proyectada encuentra su fundamento jurídico en las siguientes referencias normativas:

En primer lugar, el apartado 1 del artículo 87 de la CE establece que “La iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras”. Además, el artículo 88 de la CE determina que “Los proyectos de ley serán aprobados en Consejo de Ministros, que los someterá al Congreso, acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos”.

En segundo lugar, el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone en su párrafo primero que

sgnorm@sanidad.gob.es

Pº DEL PRADO, 18-20
28014 MADRID
TEL: 915961754

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

"El Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales".

Por otro lado, la Ley proyectada tiene carácter de legislación básica, en el sentido en que sus disposiciones constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de las facultades de las comunidades autónomas de establecer normas que desarrollen estas disposiciones, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 149.1. 16ª y 149.1.18ª de la Constitución Española.

Por último, la regulación de las bases del régimen del personal estatutario es una necesidad que tiene su origen, en el artículo 43 de la Constitución Española, que, después de proclamar en apartado primero el derecho a la protección de la salud, encarga en su apartado 2 a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública, a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Esta previsión aparece en línea con lo dispuesto en el artículo 9 apartado 2 de la CE, en que el constituyente consagró el principio de igualdad material como una misión de los poderes públicos. El derecho a la protección a la salud es, según la doctrina científica, de los llamados de configuración legal. Por ello recae sobre el legislador un amplio margen sobre su alcance y contenido, que sin embargo no impide el reconocimiento de un contenido que ha de ser respetado y salvaguardado por el desarrollo legislativo, y que en todo caso debe articular "un conjunto de servicios y prestaciones sanitarias de carácter preventivo, terapéutico, de diagnóstico, de rehabilitación, así como de promoción y mantenimiento de la salud", de tal forma que se proporcione a "todos los ciudadanos una serie de prestaciones de atención sanitaria de índole diversa" (STC 137/2013, de 6 de junio –FJ 3º–).

El modelo sanitario configurado para dar respuesta a los mandatos constitucionales exige que los centros y establecimientos en los que tales prestaciones y servicios se desarrollan deban permanecer en funcionamiento de manera constante y continuada, y ahí reside la necesidad de que el personal a su servicio cuente con un régimen jurídico y organizativo peculiar y que, aun enmarcado en la función pública, se dote de sus propios instrumentos y soluciones

Así, ha de partirse del antecedente normativo inmediato, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que es la norma básica que recoge todos los temas relacionados con los Recursos Humanos del SNS.

La posterior publicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007, que es de aplicación en ciertos preceptos a los trabajadores del Sistema Nacional de Salud, genera un marco en el que el régimen jurídico de este personal se rige por lo previsto en ambos Estatutos, así como por la legislación específica dictada por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias.

Tras más de 20 años de vigencia de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y a consecuencia de los avances producidos en la sociedad, la modernización del SNS y la necesidad de mejorar las condiciones laborales del personal estatutario y adaptarlas a lo dispuesto para otros grupos de empleados públicos, se considera necesaria su revisión y actualización.

Se pretende modificar y actualizar la norma básica del régimen jurídico de este personal, de forma armónica con los otros textos normativos de la función pública española, manteniendo la diferenciación basada en que, si bien el personal estatutario es un funcionario público,

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

mantiene una especial vinculación que pervive desde los estatutos de personal que vinieron a ser derogados con el anterior Estatuto Marco, con sus especificidades.

El rango legal de la regulación proyectada se considera adecuado, en la medida en que la iniciativa pretende establecer un marco normativo general, claro y sistemático sobre la gestión pública e integridad del Sistema Nacional de Salud, superando la dispersión normativa existente hasta la fecha. En este sentido, la MAIN señala que la regulación vigente se encuentra fragmentada y que no existe en la actualidad una norma que aglutine de forma unitaria los distintos elementos vinculados con la gestión pública en el Sistema Nacional de Salud. Desde esta perspectiva, la opción por una norma con rango de ley resulta coherente con el alcance y la finalidad de la reforma.

La presente propuesta se encuentra recogida en el Plan Anual Normativo 2026, aprobado en mayo de 2026.

.

II. ESTRUCTURA, CONTENIDO Y TRAMITACIÓN

Esta Ley consta de 117 artículos, distribuidos en nueve títulos, 29 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

El título preliminar se refiere al objeto, ámbito de aplicación, normas sobre el personal estatutario y principios y criterios de ordenación del régimen estatutario.

El título I se divide en dos capítulos, el primero aborda la clasificación del personal estatutario y el segunda trata la planificación y ordenación del mismo.

En el Capítulo I del Título I se establece una nueva clasificación del personal estatuario atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso en base al Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU) y a la formación especializada en ciencias de la salud que se precise para el desempeño.

En el Capítulo II se definen los siguientes conceptos de la plantilla orgánica de los servicios de salud: plaza como unidad administrativa básica del empleo público en el ámbito estatutario; puesto singularizado aquel que debido a su pertenencia a una unidad o ámbito funcional especializado y a su complejidad, requieran para su desempeño de unos conocimientos especializados y de una experiencia y formación específica; los cargos intermedios como son los puestos de jefatura y aquellos que además de las funciones propias de su categoría profesional tienen que asumir la planificación, dirección, coordinación, gestión y supervisión de los medios personales y materiales, y el personal directivo profesional, para los que tienen atribuidas funciones directivas profesionales de gestión o ejecución, con margen de autonomía y con responsabilidad en su gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos y que estarán sujetos a evaluación al menos cada 4 años. Para los cargos intermedios se establece la posibilidad que sean provistos, con carácter excepcional, por personal interino.

El título II recoge los derechos del personal estatutario, incluidos los derechos retributivos y los relativos a la representación, participación y negociación colectiva, así como los deberes y las incompatibilidades en el ejercicio de su profesión.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En el capítulo I los derechos de los estatutarios se han visto reforzados, por un lado, con nuevos derechos que reconocen cuestiones reivindicadas desde hace tiempo y, por otro lado, mediante la inclusión de nuevas garantías que han sido reconocidas por la jurisprudencia en estos últimos años

El capítulo II recoge el régimen retributivo del personal estatutario. La ley establece que la cuantía de los diferentes conceptos se adecuará no solo a lo que dispongan las correspondientes leyes de presupuestos sino también a la normativa específica de cada servicio de salud.

En materia de negociación colectiva, en el capítulo III se refuerza a lo largo de todo el texto el papel de las mesas sectoriales como principales órganos de negociación en las materias que le son propias dentro de los servicios de salud, siendo obligatoria su constitución en los mismos. Asimismo, también se podrán constituir mesas técnicas específicas para el personal estatutario cuando esté justificado por las características del ámbito profesional o del entorno asistencial.

En el capítulo IV se enumeran deberes de este personal, determinados desde la perspectiva de la esencial función de protección de la salud que desempeñan.

El capítulo V se refiere a las incompatibilidades del personal estatutario, el régimen general, sus normas específicas y los supuestos de incompatibilidad sujetos al interés público.

El Título III regula el acceso, adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo.

Para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo el capítulo I dispone que se habrá de cumplir sucesivamente los siguientes requisitos: superar un proceso selectivo, acreditar los requisitos establecidos en la convocatoria, ser nombrado por el órgano competente, tomar posesión de la plaza e incorporarse a la misma en el plazo que determine la convocatoria.

El capítulo II aborda las diferentes causas que pueden llevar a la pérdida de la condición de personal estatutario fijo como son: la renuncia, la nacionalidad tomada en consideración para el nombramiento o cualquier otro requisito que justificó el acceso, la sanción disciplinaria en firme de separación del servicio, la pena de inhabilitación absoluta tanto para el empleo o cargo público como para el ejercicio de la profesión, la jubilación total, la incapacidad permanente y la no superación del periodo de permanencia para aquellos procesos que así lo hubiesen establecido. La jubilación del personal estatutario puede ser forzosa o voluntaria. Se podrá solicitar una jubilación voluntaria total o parcial, así como anticipada en función de los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de la seguridad social que les sea de aplicación.

El Título IV regula la selección, provisión de puestos y movilidad.

El capítulo I recoge las convocatorias de selección y los requisitos de participación en las mismas, los sistemas de selección y los nombramientos de personal estatutario fijo y la selección de personal estatutario temporal.

El capítulo II sobre provisión de plazas y puestos regula tanto el régimen general de provisión como los especiales, así como también la promoción interna. Como novedad se dedica un artículo a las plazas y puestos de difícil cobertura: en el ámbito de cada servicio de salud se

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

determinarán los criterios para la identificación de éstos, así como sus características, sistema de incentivación y reconocimiento a efectos curriculares, profesionales y laborales, que contribuyan a garantizar su efectiva cobertura.

En cuanto a las disposiciones relativas a la movilidad del personal estatutario que se regulan en el capítulo III de este título hay que distinguir entre la movilidad por razones de servicio y la movilidad voluntaria.

El Título V regula la carrera y el desarrollo profesional.

En línea con el derecho a la progresión en la carrera profesional que se le reconoce al personal estatutario en el título I, según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el Título V regula los principios generales de los sistemas de carrera y desarrollo profesional aplicables al personal estatutario fijo, interino y sustituto de los servicios de salud, estableciendo un marco común que debe ser desarrollado normativamente por cada comunidad autónoma, conforme a los criterios generales de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y con las adaptaciones organizativas pertinentes.

El Título VI contiene las situaciones administrativas.

En cuanto a las disposiciones relativas a las situaciones administrativas del personal del ámbito de aplicación del texto, los cambios en su vertiente formal pasan por reestructurar la enumeración de situaciones, por un lado, para refundir las letras c) y d) del apartado primero del antiguo artículo 62, y por otro para agrupar y posteriormente describir en artículos subsecuentes las excedencias de este personal. El nuevo Estatuto regula dos nuevos supuestos de excedencias, por un lado, la excedencia del personal de investigación, cuya normación remite a los artículos 17.3 y 17.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y por otro la excedencia por desempeño de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, cuyo hecho causante es el desempeño de cargo electivo en las organizaciones sindicales más representativas incluidas las del ámbito del personal estatutario del SNS.

El Título VII está dedicado a la Jornada y horarios. En el Capítulo I (artículos 77 a 81), dedicado al objeto, definiciones y principios generales, se fija el marco básico de ordenación del tiempo de trabajo para proteger la seguridad y salud del personal, la conciliación y la calidad asistencial, con cumplimiento estricto de la Directiva 2003/88/CE. En las definiciones merece la pena destacar la del periodo de localización y del teletrabajo, incorporando regulaciones procedentes de la propia Directiva y del EBEP. En este mismo capítulo se incorpora la garantía frente a la “carga horaria excesiva”, que obliga a diagnosticar y corregir situaciones de sobrecarga mediante medidas de planificación y ajustes de jornada cuando, de forma continuada o reiterada, se superen límites máximos o se planifiquen turnos/guardias inadecuados. Para ello, se prevén informes del servicio de prevención y actuaciones inmediatas de recursos humanos para evitar estas situaciones. Es una garantía específica para el personal y refuerza la prevención de riesgos (artículo 78).

El Capítulo II (artículos 82 a 92) regula las modalidades de jornada y el régimen general de descansos. Según el artículo 82, la jornada ordinaria se determina por cada servicio de salud, además se define la distribución irregular de la jornada y se recalca el derecho del personal a conocer la planificación con antelación.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Como límite general, la jornada diaria en turnos no excederá de 12 horas y, solo de forma excepcional, voluntaria y previa evaluación de riesgos, podrá autorizarse un tiempo superior que nunca pasará de 24 horas continuadas. Además, se regula la compensación del exceso de jornada ordinaria.

El Capítulo III (artículos 93 a 100) contempla las particularidades del personal médico y facultativo del grupo 8. En el artículo 94 se establece una novedad respecto al texto previo: su actividad podrá organizarse mediante el sistema de jornada ordinaria con el trabajo por turnos o a través de la combinación de la jornada ordinaria y la jornada de guardia, según la programación funcional de cada centro. La jornada de guardia es un horario adicional a la jornada ordinaria y tiene como objeto la atención sanitaria urgente y el mantenimiento de la continuidad asistencial de los pacientes (artículo 95).

El Capítulo IV (artículos 101 y 102) recoge festivos, permisos vinculados al tiempo de trabajo y vacaciones. Incluye permisos —retribuidos o no, según los casos— para formación y docencia de interés para el servicio, cuyo tiempo puede considerarse trabajo cuando sea requerido por el servicio, y fija el derecho a 22 días hábiles de vacaciones anuales o la parte proporcional, con su planificación conforme a la programación funcional (artículos 101 y 102).

Este Título tiene carácter básico, de modo que su desarrollo y aplicación corresponde a las comunidades autónomas. Por ello, corresponde a la normativa autonómica la concreción de los sistemas de organización del trabajo, número y distribución de guardias, dotación suficiente de plantillas y aplicación efectiva de descansos y compensaciones, asegurando el respeto de los principios, garantías y límites máximos estatales, incluida la prevención y corrección de carga horaria excesiva y el límite de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

El Título VIII contiene el régimen disciplinario. Las principales novedades que encontramos en este título hacen que el régimen sancionador de este personal vire hacia un enfoque sistemático y garantista, con una visión moderna basada en los derechos fundamentales, igualdad, en la seguridad y salud, así como en un mayor control procedimental.

El Título IX esta dedicado a recoger aquellas singularidades de este subtipo de personal estatutario, cuya principal particularidad es el desempeño de funciones de investigación sanitaria, que en todo caso se podrán realizar junto con otras (asistenciales, docentes, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitaria...)

La regulación de esta parte del texto se limita a establecer las notas básicas en cuanto a:

- Los sistemas selección aplicables a este tipo de personal: preferencia del sistema de concurso de méritos en dos fases, una de valoración del currículo investigador, y otra dirigida a la comprobación de la adecuación de las competencias y cualidades, en exposición pública y composición de los tribunales.

- Los sistemas de evaluación, cuyas notas esenciales son la periodicidad de seis años en dicha evaluación, los principios que deben regirla (transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres), así como los efectos que se derivaran de ella.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La ley se cierra con veintinueve disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

Tramitación.

El anteproyecto se acompaña de la correspondiente memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, MAIN), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

La tramitación del anteproyecto se ajusta a lo dispuesto en el Título V de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En cuanto a la **tramitación,** además de los informes preceptivos de esta Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, conforme a lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, que se entiende efectuado con la fecha de firma de este informe, se han recabado los siguientes informes y realizado los siguientes trámites:

- Se ha realizado el trámite de consulta pública previa, conforme a lo previsto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, entre los días del 14 al 28 de febrero de 2023, ambos incluidos.

- En cumplimiento de lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha realizado el trámite de información pública, a través de la página web del departamento, desde el 5 al 26 de junio de 2026.

- De conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, constan los siguientes informes de otros departamentos ministeriales:

    - Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, recibido el 30 de junio de 2026.

    - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, recibido el 23 de junio de 2026.

    - Ministerio de Trabajo y Economía Social, recibido el 8 de julio de 2026.

    - Ministerio de Defensa recibido el 29 de junio de 2026.

    - Ministerio de Hacienda solicitado el 5 de junio y no recibido. (Reiterado el 7 de julio). El informe se da por evacuado tras haber trascurrido más de 10 días desde su solicitud, conforme el art. 26.5 de la Ley 50/1997, del Gobierno.

    - Ministerio del Interior, solicitado el 5 de junio y no recibido. (Reiterado el 7 de julio). El informe se da por evacuado tras haber trascurrido más de 10 días desde su solicitud, conforme el art. 26.5 de la Ley 50/1997, del Gobierno.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, solicitado el 5 de junio y no recibido. (Reiterado el 7 de julio). El informe se da por evacuado tras haber trascurrido más de 10 días desde su solicitud, conforme el art. 26.5 de la Ley 50/1997, del Gobierno.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, recibido el 19 de junio de 2026.
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, recibido el 19 de junio de 2026.
- Ministerio de Igualdad, recibido el 7 de julio de 2026.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, recibido el 22 de junio de 2026.
- Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, recibido el 23 de junio de 2026.

- Asimismo, con fecha de 9 de julio de 2026 se recibió informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática, conforme al artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, acerca de la adecuación de la norma al orden constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.

- Igualmente, consta la solicitud de aprobación previa del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, de fecha 13 de julio de 2026.

- También consta la solicitud de informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de fecha 5 de junio de 2026.

- En el ámbito del propio departamento, consta el informe del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), recibido el 13 de julio de 2026. Asimismo, consta el informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Departamento recibido el 11 de junio de 2026.

- Constan asimismo los siguientes informes:
  - Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE), recibido el 29 de junio de 2026.
  - Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), recibido el 19 de julio de 2026.
  - Mutualidad General Judicial (MUGEJU), recibido el 18 de junio de 2026.
  - Instituto Social de la Marina, recibido el 24 de junio de 2026.
  - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, no recibido.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Agencia Española de Protección de Datos, de conformidad con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y en el artículo 5 b) del Estatuto de la Agencia, aprobado por Real Decreto 389/2021, de 1 de junio, recibido el 7 de julio de 2026.
- Consejo Nacional de Discapacidad, recibido el 23 de junio de 2026.

- Asimismo, constan los informes de las comunidades autónomas (todas salvo Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Navarra y ciudades de Ceuta y Melilla).
  - Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla.
  - Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud de fecha de 15 de julio de 2026.
  - Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de fecha de 14 de julio de 2026.
  - Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud con fecha de 17 de julio de 2026.
- No se considera necesario recabar dictamen del Consejo de Estado en la tramitación del presente anteproyecto de ley, al no concurrir ninguno de los supuestos en que dicho dictamen tiene carácter preceptivo conforme a la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.
- Informe de la Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se da por evacuado con el presente informe.
- Segunda vuelta a Consejo de Ministros y aprobación como proyecto de ley para su remisión al Congreso de los Diputados.

III. OBSERVACIONES

Una vez revisado el anteproyecto de ley sometido a informe, así como su memoria del análisis de impacto normativo, y dado que se ha participado activamente desde la Secretaría General Técnica en la elaboración de aquel, este centro directivo no tiene observaciones al anteproyecto de ley que formular.

Lo que se informa de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Firmado electrónicamente por EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO,

Jacobo Fernández Álvarez

CSV : GEN-8356-ae78-0c3a-9e35-c3ad-8913-4c1c-d372
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JACOBO FERNANDEZ ALVAREZ | FECHA : 13/07/2026 17:36 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMA ELECTRÓNICA MINISDEF-EC-WPG-PKI: SECRETARIO GENERAL TÉCNICO JOSE LUIS GARCIA CASTELL FECHA DE LA FIRMA: 25/06/2026 09:59:03	REGISTRO ELECTRÓNICO DEL MINISTERIO DE DEFENSA RE-001-S-26-01712629 26/06/26 20:32:33 SALIDA	REGISTRO ELECTRÓNICO DEL MINISTERIO DE DEFENSA ENTRADA

O F I C I O G E I S E R

S/REF.	
N/REF.	421-J 26/0198
FECHA	25/06/2026 09:59:03
ASUNTO	INFORME ART. 26.5 LEY GOB.- APL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL (...) SALUD.
ANEXOS	
DESTINATARIO	E05079201 Secretaría General Técnica MINISTERIO DE SANIDAD [Interesado]
COPIA	

En relación al proyecto de disposición del “asunto” y en cumplimiento del trámite previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, una vez consultados los órganos directivos de este Departamento, así como los de la organización militar que pudieran tener competencias sobre la materia, por parte de esta Secretaría General Técnica se formulan las siguientes observaciones:

OBSERVACIÓN PRIMERA.

Artículo 45. Convocatorias de selección y requisitos de participación. Apartado 9.

Donde dice:

(...)

9. Las bases de las convocatorias establecerán los mecanismos necesarios que permitan que se cubran de manera efectiva todas las plazas convocadas, cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento, o no tomen posesión del mismo.

10. (...).

Debe decir:

(...)

~~9. Las bases de las convocatorias establecerán los mecanismos necesarios que permitan que se cubran de manera efectiva todas las plazas convocadas, cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento, o no tomen posesión del mismo.~~

CODIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN (CSV): No disponible (USO OFICIAL)
La autenticidad puede ser comprobada en https://sede.defensa.gob.es
(documentos clasificados o de uso oficial no pueden verificarse)

~~*10.*~~ *9. (...)*

Justificación:

La STS 3160/2025, de 17 de junio de 2025, afirma que los aspirantes de la "relación complementaria" solo pueden acceder a las plazas vacantes por renuncia de algunos de los aprobados iniciales cuando ya se hayan ofrecido, con carácter previo, a los aprobados iniciales. Si las bases de la convocatoria deben establecer obligatoriamente mecanismos para que se cubran de manera efectiva todas las plazas cuando las personas seleccionadas renuncien a su nombramiento o no tomen posesión, ello obligaría a establecer un sistema por el cual dicha plaza se debería ofrecer a todos los aprobados que han elegido con posterioridad (y que ya han sido nombrados en otras plazas), previsión absolutamente inviable (como se ha constatado también en procesos gestionados por la DG de la Función Pública), dado que obligaría a modificar nombramientos, ya publicados en el Boletín Oficial correspondiente, de personas que, además, probablemente ya hayan tomado posesión en las plazas en las que ya han sido originariamente nombradas, y que además generaría un efecto en cadena cada vez que alguien renunciase a una plaza para la que ya ha sido nombrado, o no formalizase el acto de toma de posesión.

OBSERVACIÓN SEGUNDA.

Artículo 46. Sistemas de selección. Apartado 1.

Donde dice:

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema de concurso-oposición.

La selección podrá realizarse también a través del sistema de oposición o de concurso, cuando así resulte más adecuado en función de las características profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas de las funciones a desarrollar o cuando sea más eficaz para garantizar la mejor cobertura definitiva del proceso.

Debe decir:

1. La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter general a través del sistema <u>de oposición o</u> de concurso-oposición.

La selección podrá realizarse también a través del sistema de~~ oposición o~~ de concurso, cuando así resulte más adecuado en función de las características profesionales del colectivo que pueda acceder a las pruebas de las funciones a desarrollar o cuando sea más eficaz para garantizar la mejor cobertura definitiva del proceso

Justificación:

El sistema de oposición debe ser considerado también como ordinario, no solo el concurso-oposición. Se trata de un sistema mucho más ágil, que garantiza los principios de mérito y capacidad mediante la realización de los mismos exámenes a todos los candidatos y contribuye a no premiar, cuando ello no es estrictamente necesaria, la temporalidad, ya que actualmente son los años como personal temporal en la

USO OFICIAL
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

categoría a la que se opta los que más puntos suman en la fase de concurso de los procesos selectivos de concurso-oposición.

OBSERVACIÓN TERCERA.

Disposición adicional quinta. Red Sanitaria de la Defensa.

Donde dice:

1. El personal militar que preste sus servicios en los centros, establecimientos y servicios sanitarios integrados en la Red Sanitaria de la Defensa se regirá por su normativa específica, sin que le sean de aplicación las disposiciones de esta ley.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 10.1.a), se podrá nombrar personal estatutario sustituto para cubrir la ausencia del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse estudios para la obtención de especialidades en ciencias de la salud, por la duración del periodo de la enseñanza de perfeccionamiento de la correspondiente especialidad.

3. El Ministerio de Defensa podrá acordar con el Ministerio de Sanidad los requisitos y procedimientos para posibilitar la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal correspondientes a los centros y servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud y de la Red Sanitaria de la Defensa.

Debe decir:

1. El personal militar que preste sus servicios en los centros, establecimientos y servicios sanitarios integrados en la Red Sanitaria de la Defensa se regirá por su normativa específica, sin que le sean de aplicación las disposiciones de esta ley.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 10.1.a), se podrá nombrar personal estatutario sustituto para cubrir la ausencia del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse estudios para la obtención de especialidades en ciencias de la salud, por la duración del periodo de la enseñanza de perfeccionamiento de la correspondiente especialidad.

3. El Ministerio de Defensa podrá acordar con el Ministerio de Sanidad los requisitos y procedimientos para posibilitar la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal correspondientes a los centros y servicios sanitarios del Sistema Nacional de Salud y de la Red Sanitaria de la Defensa.

4. Las referencias en esta Ley sobre la habilitación a los servicios de salud de las comunidades autónomas, para regular la ordenación de puestos de trabajo, la ordenación de las retribuciones complementarias y el establecimiento de los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se entenderán aplicables al Ministerio de Defensa en el ámbito de la Red Sanitaria de la Defensa.

5. En el ámbito del Ministerio de Defensa y de la Red Sanitaria Militar, todas las menciones contempladas en esta Ley a las mesas de negociación colectiva se entenderán referidas a la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en dicho Departamento.

Justificación:

CORREO ELECTRÓNICO:
secretariasgt@oc.mde.es

USO OFICIAL
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

28071,
TEL: 913955686/87

Respecto de la inclusión del un apartado 4, se considera necesaria la habilitación de la persona titular del Ministerio de Defensa para determinar aspectos específicos y singulares de la Red Sanitaria de Defensa, para que pueda ejercerse la habilitación que ya se contemplaba en la Ley anterior, con referencia a los «entes gestores de asistencia sanitaria», y en concordancia con el contenido del Real Decreto 931/2025, de 21 de octubre, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal de la Red sanitaria militar, que ya otorgaba esa competencia y que permitía su desarrollo.

En relación con la inclusión de un apartado 5, se observa que a lo largo del articulado, pero especialmente en los arts. 29 y siguientes, se debería matizar que las mesas de negociación serán las mesas sectoriales ***o las que en su caso correspondan***. Esta es una matización importante, ya que en el MINISDEF la negociación colectiva del personal estatutario no se lleva a cabo a través de una mesa sectorial, sino a través de la Mesa Delegada de la MGNAGE, cuya composición es muy distinta de la que tendría una mesa sectorial específica del personal estatutario. Esta previsión se encuentra recogida normativamente en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 931/2025, y tiene su antecedente en el Real Decreto 903/2020, que por primera vez estableció un ámbito de negociación colectiva para el personal estatutario del MINISDEF dentro del propio Departamento.

Si bien se considera recomendable que a lo largo del articulado, cuando se haga referencia a las mesas de negociación, se recoja el inciso ya señalado de "***o las que correspondan***", se considera necesario que en la disposición adicional quinta, que es específica para Defensa, se incluya una alusión concreta a esta cuestión.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

- JOSE LUIS GARCIA CASTELL -

Los datos de carácter personal que puedan aparecer en este escrito o sus anexos deberán ser tratados conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de Protección de Datos, debiendo ser empleados únicamente para la finalidad con que fueron comunicados y mantenidos durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento.

CORREO ELECTRÓNICO:
secretariasgt@oc.mde.es

USO OFICIAL
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

28071,
TEL: 913955686/87

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e1fd-a5e6-0022-be4d-fd20-dfb4-2bfc-eb7b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En relación con el anteproyecto de ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, remitido para la emisión del informe previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, no se formulan observaciones al mismo.

Firmado electrónicamente por el Secretario General Técnico
Juan Antonio Puigserver Martínez

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE SANIDAD.

CSV : GEN-e1fd-a5e6-0022-be4d-fd20-dfb4-2bfc-eb7b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JUAN ANTONIO PUIGSERVER MARTÍNEZ | FECHA : 16/07/2026 10:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

1-SC-2026-6-IP1-67-355 E. 2026/0768/1

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, procedente del Ministerio de Sanidad, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo 1º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el **"anteproyecto de ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud"**

1.- El objetivo general del anteproyecto es renovar el régimen jurídico básico del personal al servicio de la sanidad pública. Parte de un principio estructural: la unidad del régimen estatutario mediante un marco jurídico compartido, que incorpore a todos los profesionales que prestan servicios en los centros del Sistema Nacional de Salud (SNS), con independencia de su categoría, especialidad o nivel asistencial.

La gestión ordinaria de los recursos humanos de los servicios de salud, así como el desarrollo normativo complementario del Estatuto Marco, corresponde a cada comunidad autónoma en el ejercicio de sus competencias El nuevo Estatuto reconoce las particularidades legítimas sin erosionar el compromiso, con un marco común de derechos y deberes compartidos.

En lo que concierne a su contenido el anteproyecto consta de 117 artículos, distribuidos en nueve títulos, 31 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

Analizando los títulos principales del anteproyecto, se destacan los siguientes aspectos:

Título I. Personal estatutario. Se incorpora un nuevo modelo de clasificación en grupos profesionales. En función del tipo de nombramiento, el personal estatutario se clasifica en personal estatutario fijo, interino y sustituto. La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en vigor, establecía el personal temporal como "*de interinidad".*

Introduce una nueva clasificación profesional alineada con el MECU (Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente) y el MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) en la que los grupos tradicionales de clasificación recogidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dejan de aplicarse al personal estatutario. Asimismo, las categorías profesionales se organizan según el nivel

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

académico requerido para el ingreso y la duración de la Formación Sanitaria Especializada, en su caso (grupos 8, 7, 6, 5, 4).

Por otra parte, se introducen una serie de medidas para combatir la temporalidad y favorecer la estabilización del empleo: límite de 3 años para interinidades, con obligación de crear plaza estructural si la necesidad persiste; compensación económica por abuso en temporalidad; exigencia de OPEs periódicas, baremos homogéneos y registro electrónico de méritos. Los datos de los registros correspondientes a los profesionales sanitarios deberán ser comunicados al Ministerio de Sanidad, para su inclusión en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

En relación con las convocatorias de plazas, se establecen con un carácter periódico, al menos bienal, para la selección del personal estatuario con un plazo máximo de resolución de 18 meses. No obstante, podrán efectuarse convocatorias con carácter trienal y resolverse en el plazo máximo de dos años.

Título II. Derechos y deberes del personal estatutario. En este título se recogen los derechos del personal estatutario, incluidos los derechos retributivos y los relativos a la representación, participación y negociación colectiva, así como los deberes y las incompatibilidades en el ejercicio de su profesión.

La disposición transitoria quinta del anteproyecto establece que, en el plazo máximo de 6 meses, se elaborará una propuesta de retribuciones básicas adaptadas a la nueva clasificación profesional, con vistas a incluirlas posteriormente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para ello, se creará un grupo de trabajo en el Foro Marco para el Diálogo Social (Comunidades autónomas, sindicatos y Ministerio de Sanidad).

En la determinación de dichas retribuciones se tendrán en cuenta las directrices mínimas acordadas con el Ámbito de Negociación en el Acuerdo que se firme. Mientras no se desarrolle el nuevo sistema retributivo específico por la correspondiente ley de presupuestos, se mantendrá la clasificación profesional vigente, así como los conceptos de retribuciones básicas a percibir por el personal estatutario, de acuerdo con la clasificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y según lo dispuesto en la LPGE.

En cuanto a las retribuciones previstas son:

- Pagas extraordinarias: Se incrementan, incluyendo en su cálculo no sólo el sueldo y trienios con la catorceava parte del importe anual del complemento de destino, sino también de los complementos específico y de dedicación exclusiva, si así lo determina la comunidad autónoma (La ley vigente sólo incluye sueldo, trienios y 14ª parte del complemento de destino). Se permite que cada servicio de salud pueda determinar, previa negociación, la incorporación de otros complementos.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

- Trienios: Se reconoce a efectos de trienios el periodo de FSE en régimen de residencia, con independencia del centro donde se haya realizado esta formación, siempre y cuando haya finalizado la misma con la obtención del título de especialista.

En promoción interna temporal, se percibirán las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas.

Se reconoce como nueva retribución complementaria fija el complemento de dedicación exclusiva, que retribuye la dedicación exclusiva a la sanidad pública. Se añade la nueva retribución complementaria de movilidad por razón del servicio. Las comunidades autónomas podrán establecer en su ámbito territorial otras retribuciones complementarias adicionales.

Asimismo, se prevé el pago del 100% de retribuciones fijas y periódicas en las percepciones económicas durante las situaciones de IT, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y lactancia, mediante un complemento que cubre lo que no abone la Seguridad Social.

Por su parte, el refuerzo de los derechos laborales y profesionales incluye nuevos derechos o amplia los existentes, tanto los individuales como los ejercidos colectivamente. Entre otros: inamovilidad en la condición de estatuario fijo; derecho a conocer la planificación anual de la jornada; reconocimiento de la actividad de gestión, docente, investigadora y de tutoría, que se consideran tiempo de trabajo; extensión del derecho a la conciliación y flexibilización horaria.

Por lo que se refiere a la salud laboral y riesgos psicosociales, en la norma se fortalecen los servicios de prevención con papel vinculante en turnos, ampliaciones y cargas asistenciales, ante situaciones de carga horaria excesiva, jornada superior a la máxima o incumplimiento de los periodos de descanso.

Título III. Acceso, adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo. En este título se regula la Jubilación, que podrá ser:

Jubilación parcial: se aplicará desde la entrada en vigor de la Ley en los términos previstos para el personal funcionario en la normativa básica sobre empleo público y será adaptada al personal estatutario mediante normas de desarrollo, en la medida en que las particularidades de este personal lo hagan necesario.

Se regula la posibilidad de realizar nombramientos de personal estatutario temporal sustituto para la cobertura provisional de plazas vinculadas a la jubilación parcial, hasta la incorporación de los relevistas definitivos mediante el correspondiente proceso de selección.

Se contempla la jubilación anticipada por razón de actividad que se determinará, en su caso, en la correspondiente norma reglamentaria, previa tramitación del procedimiento previsto en el Real Decreto 402/2025, de 27 de

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

mayo, con arreglo a lo establecido por el artículo 206 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

Se establece que la percepción de la pensión de jubilación por un régimen público de Seguridad Social sea compatible con la situación del personal emérito regulada en esta misma norma, fijándose la limitación de que sus retribuciones, sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en cómputo anual.

Procederá la prórroga en el servicio activo a instancia del interesado, cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación. Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación.

De manera transitoria, el personal estatutario fijo o temporal, que a la entrada en vigor de esta Ley hubiera cumplido la edad que prevean las normas reguladoras del RGSS para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrá, voluntariamente, prolongar su edad de jubilación hasta alcanzar los años de cotización a la Seguridad Social necesarios para obtener el 100% de su base reguladora de cálculo a efectos de pensión de jubilación vigente en el momento de solicitar la misma, con el límite de 70 años.

Título IV. Selección, provisión de puestos y movilidad: El Ministerio de Sanidad garantizará la movilidad del personal estatutario en el Sistema Nacional de Salud a través del Catálogo homogéneo de equivalencias, que permita la homologación de las distintas categorías funcionales de personal estatutario de los diferentes Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, que deberá mantenerse actualizado con relación a la creación, modificación y supresión de categorías conforme al procedimiento establecido.

La plantilla orgánica de los centros e instituciones de los servicios de salud podrá comprender: Plazas o puestos de naturaleza básica, Puestos singularizados, Cargos intermedios y Puestos de personal directivo profesional.

Título V. Carrera, desarrollo profesional: Los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se estructurarán en cuatro grados o niveles, pudiéndose establecer un grado adicional, y reconocerán de forma individualizada la trayectoria y el progreso profesional mediante la evaluación de los conocimientos, la actividad y desempeño, la experiencia, el compromiso y aquellos otros aspectos que sean significativos para los objetivos de la organización.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

Los servicios de salud negociarán en mesa sectorial los criterios para que los profesionales por promoción interna accedan a otra categoría de su propio grupo de clasificación o a un grupo de clasificación superior.

Las convocatorias deberán realizarse con periodicidad mínima anual y resolverse en el plazo máximo de un año.

Título VI. Recoge las Situaciones administrativas y el Título VII. Jornada y horarios: El Estatuto de 2003 establece jornada ordinaria, complementaria, especial, a tiempo parcial.

Las programaciones funcionales que efectúen los centros deberán ajustarse a la jornada ordinaria que tenga asignada cada estatutario. En el caso de que el personal realice un exceso de jornada ordinaria en cómputo mensual, se establecerán mecanismos de compensación mediante descansos, al menos, equivalentes. Por motivos asistenciales o de gestión, podrá acordarse la retribución de dicho exceso de jornada. Asimismo, la dirección del centro introducirá los ajustes necesarios en la programación funcional para evitar que estos excesos persistan en el tiempo.

La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria, la jornada de guardia y las modalidades asistenciales será de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo. Este límite incluirá igualmente los posibles excesos de jornada que se produzcan por cualquier causa, sin que en ningún caso la suma de todos estos tiempos pueda superar dicho máximo.

Para el trabajo a turnos, se añaden protecciones específicas de salud, exenciones de nocturnidad por embarazo, lactancia, cuidado de hijos, edad superior a 55 años o salud, con mecanismos de compensación, y la identificación de situaciones de carga horaria excesiva por mala alternancia o acumulación de turnos penosos.

El Título VIII establece el Régimen disciplinario y el Título IX se consagra al personal estatutario investigador regulando aspectos específicos, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

De las disposiciones de cierre, cabe destacar la disposición adicional vigesimoquinta, que mandata al gobierno, para que, dentro del año siguiente a la entrada en vigor de la norma proyectada, inicie el proceso de reforma de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. Además, se realizarán los estudios técnicos y jurídicos necesarios para evaluar la adecuación y alcance del reconocimiento de los técnicos superiores como profesión sanitaria titulada y regulada en dicha reforma de la Ley 44/2003.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

Por su parte, en la disposición adicional vigesimoctava se impulsa la implantación progresiva de la jornada ordinaria de 35 horas semanales, vinculándola a la disponibilidad de profesionales y a la mejora de la salud laboral y la calidad asistencial.

2.- El proyecto se acompaña, como se ha indicado, de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN).

Como título competencial indica la MAIN: *"Al Estado, según el citado artículo 149.1.16 y 18. le corresponde la competencia exclusiva para establecer las bases y coordinación general de la sanidad, así como del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida también al personal estatutario de los servicios de salud, que conforman una relación funcionarial especial (STC 20/2017, de 2 de febrero, FJ 1)".*

Por su parte, a las Comunidades Autónomas les corresponde el desarrollo legislativo y la ejecución de las bases de dicho régimen estatutario en lo que se refiere a los funcionarios al servicio de la Comunidad Autónoma (en este caso, de su servicio de salud).

El Apartado VI de la MAIN sobre Impactos prevé el **impacto presupuestario** y, básicamente, incluye estas afirmaciones:

-"Determinadas previsiones pueden generar impactos organizativos y presupuestarios especialmente en materia de planificación y gestión de recursos humanos. Dada la heterogeneidad de situaciones organizativas y modelos de gestión existentes, no resulta posible efectuar ex ante una estimación homogénea y precisa del eventual impacto económico.

-La disposición transitoria quinta dispone que se elaborará una propuesta de sistema retributivo adaptado a la nueva clasificación profesional, a efectos de su incorporación a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, dicha disposición establece en su apartado tercero que mientras no se desarrolle el nuevo sistema retributivo, la nueva clasificación profesional no puede suponer incremento de gasto público. Por ello, no se prevé un incremento de gasto público asociado a esta medida hasta que se desarrolle esta disposición.

-El artículo 45 establece que las convocatorias de selección de personal fijo deberán resolverse en el plazo de 18 meses. Se estima que los procesos masivos de 2022-2024 no serán habituales a partir de ahora. Por ello, se considera que la reducción del plazo de resolución hasta 1 año no implicará un incremento de gasto público y se podrá gestionar con los medios disponibles, tanto materiales como humanos.

-El artículo 28.5 del nuevo texto incorpora expresamente la inclusión de todas las retribuciones fijas y periódicas en las percepciones económicas durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

menor, así como en el periodo de vacaciones. El impacto efectivo derivado de la medida presenta un carácter heterogéneo y difícilmente cuantificable de forma homogénea ex ante, dado que una parte significativa de los servicios de salud ya viene aplicando, por vía normativa, convencional o en ejecución de pronunciamientos judiciales, soluciones retributivas coincidentes o sustancialmente equivalentes a las previstas en la norma.

En cuanto a los cambios que afectan a la jornada máxima y a la jornada de guardia:

-En algunos centros, la jornada media de los médicos y otros profesionales que realizan guardias puede superar la jornada máxima. Si eventualmente existen casos de profesionales que realizan una jornada superior a la máxima, esto es consecuencia de las decisiones de gestión y organización asistencial de cada Comunidad Autónoma y no debería imputarse a la reforma legal.

El impacto del cambio en la duración de la jornada de guardia no tiene impacto directo ya que el número de horas de guardia a realizar cada año será el mismo, puesto que se modifica la duración de la jornada por cada profesional, pero el total de horas de guardia a realizar en cada centro no cambia.

La heterogeneidad de dichas variables impide realizar una estimación homogénea ex ante del eventual coste asociado a la implementación de la medida.

En suma, como señala la MAIN: *la incidencia presupuestaria efectiva de las medidas incorporadas dependerá de factores diversos, entre ellos la situación de partida de cada servicio de salud, los modelos organizativos existentes, la disponibilidad de profesionales, la organización de turnos y las decisiones de gestión que adopten las comunidades autónomas en el ejercicio de sus competencias."*

3.- Examinado el texto del proyecto, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, se formulan las siguientes observaciones:

Primera.- Desde el punto de vista presupuestario, la MAIN no recoge ningún análisis sobre la incidencia en costes de personal, aduciendo, en unos casos, la imposibilidad de hacer una estimación, dada la variedad de situaciones de partida y de esquemas retributivos existentes en los servicios de salud de las comunidades autónomas y, en otros casos, alegando que la valoración de costes se formulará en el desarrollo de la Ley.

Sin perjuicio de las precisiones de índole presupuestaria que se harán a distintos artículos a lo largo del presente informe, cabe señalar, con carácter general, que estas justificaciones no pueden aceptarse ya que, por una parte, es el propio anteproyecto el que sienta las bases legales de un nuevo marco jurídico básico para el personal estatutario, del que se desprenden importantes

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

consecuencias en los gastos de personal y en la organización de los servicios de salud y, por otra parte, la existencia de estructuras diversas en la organización y gestión de los recursos humanos y en las retribuciones complementarias de los distintos servicios de salud no debería ser obstáculo para que la MAIN incorpore una estimación precisa a partir de los datos actuales.

En este sentido, y en lo que respecta a los costes que deben asumir las comunidades autónomas, es preciso evocar el *Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo*, en su artículo 2, que prevé que la MAIN debe describir el contenido y efectos de la norma, incluyendo los impactos presupuestarios cuando recaen sobre otras administraciones públicas. En concreto, la estimación del impacto presupuestario deberá cuantificar los efectos económicos, siguiendo la misma metodología propuesta para el caso de impacto en los Presupuestos Generales del Estado; identificar la financiación que aportará el Estado para compensar a las comunidades autónomas en caso de incrementos de gasto y abarcar los efectos sobre los futuros ejercicios. Por tanto, la MAIN que acompaña a una norma con efectos sobre las comunidades autónomas debe recoger todos estos aspectos**.**

A este respecto hay que tener en cuenta que el subsector Comunidades autónomas está constituido por 17 administraciones, diferenciadas e independientes, que están sujetas a la normativa en materia de estabilidad presupuestaria de una manera específica mediante el establecimiento de objetivos individualizados.

En consecuencia, la valoración de impacto presupuestario debe realizarse individualizadamente para cada una de ellas. Esta necesidad de análisis del impacto presupuestario diferenciado e independiente para las diferentes comunidades autónomas también concurre para el reparto de la financiación aportada por el Estado en caso de que ésta llegara a establecerse.

Sin embargo, en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo se adopta un enfoque exclusivamente cualitativo, en el que se afirma expresamente la imposibilidad de realizar una estimación homogénea y precisa ex ante, debido a la heterogeneidad organizativa. Se mantiene la identificación de las principales medidas con impacto (jornada, retribuciones, etc.), pero sin asociarles estimaciones económicas, bajo la premisa de que dicho impacto es variable y condicionado, dependiente de las decisiones organizativas de las comunidades autónomas.

En cuanto a la financiación, se reformula en términos genéricos y abiertos, remitiéndose a eventuales mecanismos futuros de cooperación institucional, sin concreción de cuantías ni de instrumentos.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

En conjunto, la MAIN opta por una “descuantificación” completa del impacto presupuestario, lo que supone un retroceso desde el punto de vista metodológico, al impedir su adecuada evaluación.

Por otro lado, procede señalar (sin perjuicio de que se detallen más adelante en las observaciones al articulado) que, a partir del análisis del contenido de la propuesta normativa, se identifican como medidas relevantes con potencial **impacto presupuestario directo en las comunidades autónomas,** fundamentalmente en el capítulo 1 de gastos de personal, las siguientes:

- Modificaciones en la jornada del personal estatutario. Incluyen ajustes, ampliaciones, reducciones o redistribuciones de jornada que afectan directamente al volumen de horas retribuidas y, por tanto, al gasto de personal.

- Regulación retributiva. Incorpora derechos retributivos, complementos, incentivos, compensaciones económicas y refuerzos vinculados a la carrera profesional.

- Desarrollo profesional y carrera. La carrera profesional genera progresiones retributivas y derechos de acceso a niveles superiores vinculados al desempeño.

- Medidas de movilidad. Las obligaciones de reorganización, redistribución y movilidad del personal estatutario pueden implicar ampliación o refuerzo de plantillas, creación de nuevas necesidades de cobertura, costes indirectos en formación, desplazamientos, reorganización de servicios y procesos de selección.

- Complementos, incentivos y otros conceptos retributivos. El anteproyecto contempla incentivos al desempeño, retribuciones variables, complementos específicos, compensaciones por determinadas funciones u horarios.

- Otras obligaciones organizativas asociadas al personal. Algunos preceptos pueden implicar cargas en formación, mayor planificación, procesos administrativos, tiempos de adaptación, generando costes indirectos en recursos humanos y organización interna.

Asimismo, hay que tomar en consideración que el anteproyecto contiene numerosas medidas que no se devengan íntegramente en el primer ejercicio, tienen efectos estructurales, o requieren un despliegue progresivo, lo que implica un impacto plurianual.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

En conclusión, para poder analizar el encaje presupuestario de las medidas incluidas en el anteproyecto debe realizarse un estudio aproximado sobre los gastos de personal que generaría y el impacto presupuestario que las medidas señaladas anteriormente tendrían en las Comunidades autónomas, individualizado para cada una de ellas.

Segunda.- A los artículos 6 y 7. 1. Nuevo sistema de clasificación profesional y sistema de retribuciones básicas del personal estatutario. Estos artículos modifican el sistema vigente de clasificación de las categorías del personal estatutario con titulaciones en Ciencias de la Salud o de Formación Profesional del área sanitaria, y de las categorías del personal estatutario con titulaciones habilitantes para el desempeño de funciones de gestión y servicios o para el desarrollo de otras profesiones u oficios no contempladas en las titulaciones en Ciencias de la Salud.

Por su parte, la disposición transitoria quinta establece que, en el plazo de 6 meses, se elaborará una propuesta de retribuciones básicas adaptada a la nueva clasificación profesional.

Transitoriamente se seguirán aplicando las retribuciones básicas vigentes para el personal estatutario (que son las mismas que se establecen para el personal funcionario en la Ley de Presupuestos Generales del Estado). Sin embargo, el régimen que prevé el anteproyecto (artículo 27.2, párrafo final) supone que se introducirán retribuciones básicas diferentes a las fijadas con carácter general para el personal funcionario.

Además, en diversas disposiciones adicionales se contemplan reclasificaciones de categorías, con integración automática del personal a grupos superiores, lo que se traduce en más coste, además de vulnerar los principios constitucionales de mérito y capacidad que rigen acceso al empleo público.

Al respecto, cabe señalar que el cambio de clasificación profesional y del esquema de retribuciones básicas del personal estatutario es uno de los elementos más relevantes del nuevo Estatuto, que no debería aprobarse porque se aparta del sistema vigente para toda la función pública. Ello, además, se contempla en el anteproyecto sin una explicación detallada de las equivalencias entre el sistema actual y la nueva clasificación.

Por otra parte, no puede aceptarse la existencia de retribuciones básicas que difieran de las correspondientes al personal funcionario ya que, además de romper con uno de los pocos elementos de homogeneidad del sistema retributivo, se traduciría en un importante aumento de costes y sería un precedente que podría demandarse por otros colectivos.

Dado que se trata de un punto esencial del nuevo sistema no puede demorarse la cuantificación del incremento al posterior desarrollo, ya que es el

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

propio anteproyecto el que establece la base legal para esa trascendental modificación.

Asimismo, requeriría de revisión la disposición adicional decimoprimera, que prevé la integración directa del personal estatutario de otras categorías cuando se creen nuevas categorías profesionales.

También se ve afectada la disposición transitoria cuarta, sobre equiparación de los grupos de clasificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud a la nueva clasificación profesional.

En esta disposición se considera necesario añadir un apartado 3, con la siguiente redacción, para evitar integraciones directas:

"***3. Una vez sea de aplicación la nueva clasificación profesional de acuerdo con la disposición transitoria quinta, el personal estatutario podrá encuadrarse en los nuevos grupos de clasificación atendiendo a las directrices establecidas por la Comisión de Recursos Humanos que, en todo caso, deberá respetar los criterios de clasificación establecidos en al artículo 5 de esta ley, sin que pueda suponer incremento de gasto"***

Esta previsión debería acompañarse de un análisis y explicación en la MAIN, ya que cualquier cambio de clasificación profesional podría generar derivas retributivas.

Tercera.- Al artículo 11. Medidas dirigidas al control de la temporalidad. El régimen de la compensación económica por abuso en la temporalidad del personal estatutario presenta una redacción poco clara. La MAIN no ofrece explicaciones del régimen de compensación.

Al respecto, se considera que los cambios en el régimen de la compensación económica deberán acompasarse con los que se puedan introducir en el ámbito general de la función pública, en cumplimiento de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y deben quedar explicados en detalle en la MAIN que, además, debería estimar los costes que resulten de los cambios en la compensación económica.

Cuarta.- Al artículo 27.3. Pagas extraordinarias. En el Estatuto vigente cada una de las pagas está integrada por una mensualidad del sueldo y trienios y la catorceava parte del importe anual del complemento de destino. En el anteproyecto se habilita a las comunidades autónomas a añadir la catorceava parte del importe anual del complemento específico y del complemento de dedicación exclusiva.

Aunque esta medida extiende al personal estatutario el régimen de las pagas extras que rige para el personal funcionario, es preciso que se aporte una

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

estimación de su coste, en la que, como mínimo, se haga una valoración a partir de los esquemas existentes en la actualidad en los distintos sistemas de salud.

Quinta.- Al artículo 28. 3 y 4. Retribuciones complementarias fijas y variables. El actual Estatuto Marco contempla como retribuciones complementarias fijas, el complemento de destino y el complemento específico. En el anteproyecto se añade el complemento de dedicación exclusiva, que retribuye la dedicación exclusiva a la sanidad pública.

Por lo que se refiere a las retribuciones complementarias variables, el actual Estatuto Marco reconoce el complemento de productividad, el complemento de atención continuada y el complemento de carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría. En el anteproyecto se añade la retribución complementaria de movilidad por razón del servicio.

Además, se especifica que las comunidades autónomas, en su ámbito territorial, podrán establecer otras retribuciones complementarias adicionales a las contempladas en los apartados 3 y 4.

Estos apartados implican incrementos de coste de personal que tienen que reflejarse en la MAIN, al menos, de forma aproximada, sin que quepa demorar su valoración a un momento posterior, ya que es el propio anteproyecto el que establece las bases legales para el nuevo complemento.

Sexta.- Al artículo 45.8. Plazas adicionales con cargo a ofertas futuras para reducir la temporalidad. Como medida para reducir la temporalidad y mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, el anteproyecto permite incluir en las convocatorias de los procesos selectivos un número adicional de plazas con cargo a posteriores ofertas de empleo público y dentro de los límites establecidos por la normativa presupuestaria.

Esta previsión debe eliminarse dado que las reglas sobre incorporación de personal de nuevo ingreso tienen que ajustarse a lo que determinen las normas básicas de la LPGE para todo el sector público, sin que sea admisible que las normas sectoriales incluyan criterios específicos para cada colectivo.

Séptima.- Al artículo 53. 2. Promoción interna temporal. Situación de servicio activo y cómputo de trienios. En este precepto debe quedar claro que no se van a percibir los trienios de la categoría que se desempeñe de forma temporal, añadiendo, como hace el Estatuto vigente, que se percibirán los trienios que correspondan al nombramiento de origen.

Octava.- Al artículo 60.5. Carrera profesional. En el artículo se reconocen, a efectos de carrera profesional, los servicios prestados en servicios sanitarios públicos de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza.

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

Este reconocimiento permitirá completar más grados en la carrera o bien completar un grado con anterioridad, lo que generaría más coste en la carrera, por lo que debería eliminarse tal previsión. En las normas básicas vigentes tal reconocimiento sólo se prevé entre los sistemas de Salud de las comunidades autónomas y no para servicios de otros países.

Novena.- A la disposición adicional vigésima primera. Esta disposición contiene diversas medidas en relación con el personal sanitario con formación especializada que tienen alcance retributivo.

Así, entre otros puntos, se establece que las condiciones retributivas del personal en formación sanitaria especializada deberán adecuarse progresivamente a la naturaleza de su dedicación, al compromiso asistencial inherente a su desempeño y a la responsabilidad creciente que asumen a lo largo de su itinerario formativo. A tal efecto, los servicios de salud deberán revisar su marco retributivo.

Al respecto, se indica que no es posible valorar esta disposición sin un análisis de sus consecuencias en los gastos de personal, que deberá incorporarse en la MAIN.

Décima.- A la disposición adicional vigésima octava. La disposición establece que los servicios de salud que no tengan implantada la jornada semanal de 35 horas tenderán a avanzar progresivamente hacia su implantación. Aunque la jornada de 35 horas no se regule como una obligación legal, se está introduciendo un objetivo en materia de jornada que, razonablemente, llevará a su establecimiento en los servicios de salud que todavía no la tienen implantada.

El sector sanitario es uno de los ámbitos del sector público en los que la reducción de la jornada tiene una repercusión automática en el gasto de personal, por la necesidad de incrementar los nombramientos y contrataciones para sustituir la jornada que deja de realizar el personal existente. Por tanto, y aunque se trate de una reducción con apoyo legal, debería facilitarse, como mínimo, una estimación del coste de la reducción de jornada en las Comunidades autónomas que no tienen aprobada la jornada de 35 horas.

Undécima.- A la disposición adicional trigesimoprimera. Movilidad interadministrativa para el personal estatutario. En esta disposición se prevé que:

"*A los efectos de la movilidad y ocupación de cargos públicos por el personal estatutario en las distintas Administraciones generales, las equiparaciones entre la clasificación profesional prevista en esta ley y la aplicable en las restantes Administraciones Públicas se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título V del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, atendiendo a la titulación exigida para el acceso a la*

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO

correspondiente categoría estatutaria, al nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de la ordenación profesional, así como por las especificidades que se establezcan con carácter reglamentario mediante real decreto.

En todo caso, la movilidad quedará condicionada a que la persona interesada acredite estar en posesión de la titulación habilitante que, conforme a la normativa vigente, resulte exigible para el acceso o desempeño del puesto correspondiente".

De acuerdo con lo indicado en la observación primera de este informe, en esta disposición adicional se debe introducir una precisión en la que se establezca que las equiparaciones no podrán suponer, en ningún caso, la inclusión del personal estatutario en un grupo superior al que esté incluida su categoría profesional de origen, según la nueva clasificación prevista en esta ley.

Finalmente, y con carácter formal, en relación con el artículo 9.2 se señala que las causas de extinción del nombramiento de personal estatutario sustituto deberían figurar en el artículo 10, que es el precepto regulador de este tipo de nombramientos, no en el artículo 9.

Firmado electrónicamente por el Secretario General Técnico

Alberto Sereno Álvarez

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE SANIDAD

ALBERTO JOSE SERENO ALVAREZ - 2026-07-24 21:01:19 CEST, cargo=Secretario General Técnico Ministerio de Hacienda
Puede comprobar la autenticidad de esta copia mediante CSV: OIP_YFL4QWX45PY6O6ACU9J2KO3SH2P9 en https://www.pap.hacienda.gob.es

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL
Y DEPORTES

SUBSECRETARÍA

SECRETARIA GENERAL
TÉCNICA

O F I C I O

S/REF

N/REF. N-050/26 Br

FECHA

ASUNTO

Informe de la Secretaría General Técnica (art. 26.5.1 LG)

DESTINATARIO

SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE SANIDAD

En relación con el **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, y a efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo 1 de la Ley 50/1997, de 26 de noviembre, del Gobierno, esta Secretaría General Técnica informa que, una vez consultadas las unidades competentes de este Departamento, no se formulan observaciones al texto del mencionado proyecto normativo.

Madrid, a fecha de la firma electrónica.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Laura Manzano Palomo

CORREO ELECTRÓNICO
sgt@educacion.gob.es

C/ Alcalá 34
28071 Madrid
TEL.: 917018411
FAX.: 917018629

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICA

O F I C I O

N/REF: X 26.07/CAN

ASUNTO: Remisión informe SGT (art. 26.5, p. 1º, Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

FECHA: La de firma.

DESTINATARIO: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. MINISTERIO DE SANIDAD

En relación con el **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, se envía el informe emitido por esta Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

CORREO ELECTRONICO

sgt@mites.gob.es

Paseo de la Castellana, 63
28071 MADRID
TEL: 91 363 00 13
FAX: 91 363 02 40
Código DIR3: E04940304

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

A los efectos previstos en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se emite el siguiente:

INFORME

I. EXPEDIENTE INFORMADO

Se compone el expediente del proyecto normativo de referencia, así como de la memoria del análisis de impacto normativo.

Es proponente de la disposición el Ministerio de Sanidad.

II. OBJETO, ANTECEDENTES Y CONTENIDO

a) Objeto

El proyecto normativo tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, actualizándose el marco previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco.

b) Antecedentes

Los antecedentes normativos son los siguientes:

- El artículo 43 de la Constitución Española, que reconoce el derecho a la salud. El apartado segundo de tal precepto dispone además que «Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.»

- El artículo 148.1.21ª de la Constitución Española, que determina que las comunidades autónomas pueden asumir competencias en materia de sanidad e higiene.

El artículo 149.1.16ª, 17ª y 18ª de la Constitución Española, en que se reconoce la competencia exclusiva al Estado en materia de bases y coordinación de la sanidad, determinación del régimen de la Seguridad Social y determinación del régimen estatutario de los funcionarios públicos, respectivamente.

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, cuya derogación prevé el proyecto normativo objeto de informe.

- La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que configuró un modelo universal, descentralizado y de gestión pública del sistema sanitario.

- El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuya aplicación resulta supletoria a las disposiciones del anteproyecto de ley.

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuya mejor aplicación es uno de los objetivos perseguidos por el proyecto de Estatuto Marco.

- La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, que reguló las profesiones sanitarias, la formación requerida para tales profesionales, la práctica sanitaria privada, y otras cuestiones relevantes a efectos del proyecto normativo objeto de informe.

c) Contenido

El anteproyecto consta de 117 artículos, distribuidos en nueve títulos, 29 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.

- El **Título preliminar** se refiere al objeto, ámbito de aplicación, normas sobre el personal estatutario y principios y criterios de ordenación del régimen estatutario.

- El **Título I, «El Personal Estatutario»**. Se divide en dos capítulos, el primero aborda la clasificación del personal estatutario y el segunda trata la planificación y ordenación del mismo.

- El **Título II, «Derechos y deberes del personal estatutario»**. Recoge los derechos del personal estatutario, incluidos los derechos retributivos y los relativos a la representación, participación y negociación colectiva; así como los deberes y las incompatibilidades en el ejercicio de su profesión.

- El **Título III, «Acceso, adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo»**. El capítulo I dispone los requisitos que se exigen a efectos del nombramiento como personal estatutario fijo. El capítulo II, por su parte, aborda las diferentes causas que pueden llevar a la pérdida de la condición de personal estatutario fijo.

- El **Título IV, «Selección, provisión de puestos y movilidad»**. Dividido en dos capítulos. El primero recoge las convocatorias de selección y los requisitos de participación en las mismas, los sistemas de selección y los nombramientos de personal estatutario fijo y la selección de personal estatutario temporal; y, el segundo, se centra en la provisión de plazas y puestos, tanto en su régimen general como en los especiales, así como en la promoción interna.

- El **Título V, «Carrera, desarrollo profesional»**, regula los principios generales de los sistemas de carrera y desarrollo profesional aplicables al personal estatutario fijo, interino y sustituto de los

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

servicios de salud, estableciendo un marco común que debe ser desarrollado normativamente por cada comunidad autónoma.

- El **Título VI, «Situaciones administrativas»**, atiende al particular respecto del personal del ámbito de aplicación del texto.

- El **Título VII, «Jornada y horarios»**, tiene carácter básico, de modo que su desarrollo y aplicación corresponde a las comunidades autónomas. Se ordena en cuatro capítulos. El primero, dedicado al objeto, definiciones, y principios generales, fija el marco básico de ordenación del tiempo de trabajo; el segundo regula las modalidades de jornada y el régimen general de descansos. El capítulo III contempla las particularidades del personal médico y facultativo del grupo 8. En definitiva, el capítulo IV de este Título VII regula la cuestión de los festivos y permisos vinculados al tiempo de trabajo y vacaciones.

- El **Título VIII, «Régimen disciplinario»**, atiende al particular respecto del personal del ámbito de aplicación del texto.

- El **Título IX, «Personal estatutario investigador»**, recoge las singularidades de este subtipo de personal estatutario, cuya principal particularidad es el desempeño de funciones de investigación sanitaria, que en todo caso se podrán realizar junto con otras.

III. CONSIDERACIONES

Tras la consulta realizada a los órganos superiores y directivos del departamento, se formulan las siguientes observaciones:

a) Rango normativo

El artículo 87 de la Constitución Española reconoce al Gobierno iniciativa legislativa. Su ejercicio es, en parte, regulado por el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que dispone en su párrafo primero que «El Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales». Además de lo anterior, es preciso remitirse a lo referido en el apartado II.b) del presente informe respecto de los artículos 43.2, 149.1.16ª y 149.1.18ª del Constitución Española, a efectos de la competencia del Estado para actuar sobre la materia objeto del anteproyecto legislativo.

Por todo lo que antecede, el rango normativo de ley es correcto desde una perspectiva material y formal.

b) Procedimiento

En la tramitación del proyecto de real decreto se considera necesario efectuar los siguientes trámites:

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1.Trámites vinculados al principio de transparencia y participación.

- Consulta pública previa, realizada del 14 al 28 de febrero de 2023 , según lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

- Audiencia e información públicas, realizada del 5 al 26 de junio de 2026, según lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, con el anteproyecto de ley y la memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, MAIN) en la web del Ministerio de Sanidad.

2. Memoria del análisis de impacto normativo.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo. Las observaciones que se realizan en torno a la MAIN se contienen en el apartado III.c).3 del presente informe.

3. Informes.

Se han recabado múltiples informes, señalados todos ellos en la MAIN. Entre las solicitudes de informe, existe una hacia la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Dicha solicitud se responde con la emisión del presente informe.

c) Observaciones

En primer lugar, cabe destacar que, de la última redacción del anteproyecto, se desprende que la disposición adicional vigesimoprimera denominada *"Personal en formación sanitaria especializada"* se refiere a la relación laboral especial de residencia. No obstante, la terminología empleada puede suscitar dudas interpretativas en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de dicha disposición, por parecer más amplio. Por ello, en atención al principio de seguridad jurídica, se propone la modificación tanto del título de la disposición adicional como de las referencias contenidas en su texto, a fin de delimitar de manera expresa e inequívoca su aplicación a la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Por otro lado, cabe destacar que esta disposición mejora las condiciones previstas en el actual Estatuto Marco dado que reduce las guardias mensuales de siete a cuatro y determina un máximo de 80 horas mensuales. No obstante, es necesario tener en cuenta que, aunque la nueva redacción del apartado cuarto reduzca las guardias mensuales, también abre la puerta a la posibilidad de realizar más en circunstancias excepcionales debidamente justificadas y que no podrán prolongarse indebidamente, concepto ambiguo y que no delimita el máximo, como sí hace la redacción vigente, que no permite más de siete bajo ningún concepto.

Por ello, en el apartado cuarto de la disposición adicional vigesimoprimera, sería oportuno establecer un número máximo de guardias mensuales.

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Seguidamente, en segundo lugar, el capítulo III del título VII**,** relativo a las particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud y de otro personal, en consonancia con el apartado segundo de la disposición adicional vigesimoprimera, puede ser de aplicación al personal residente especialista en Ciencias de la Salud. En este sentido, el artículo 98 define las situaciones que se identifican como carga horaria excesiva para el personal que realiza jornada de guardia, cuando concurran, según se dispone, de forma continuada o reiterada. De hecho, la letra a) dispone que la realización de más de cinco guardias físicas mensuales se considerará carga horaria excesiva pero solo cuando sea *de manera sostenida en el tiempo,* sin definir este concepto. Igualmente prevé que no será excesivo cuando el personal otorgue su consentimiento expreso a realizar un mayor número de guardias durante un mes concreto. Sin embargo, esta previsión es errónea pues puede interpretarse como que la carga deja de ser excesiva por el mero consentimiento, cuando la carga de trabajo excesiva debe ser un concepto objetivo, ligado a salud laboral y tiempo de trabajo. En este sentido, el consentimiento no elimina el riesgo desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo.

Por congruencia, se propone modificar la redacción del artículo 98 para eliminar la expresión “de manera sostenida en el tiempo”, incluir una cláusula que disponga que deberán en todo caso respetarse los límites de tiempo de trabajo y descansos establecidos en la normativa aplicable, así como eliminar la previsión sobre que la autorización de la persona impida que se considere que existe carga horaria excesiva.

En tercer lugar, por razones de seguridad jurídica y sin perjuicio del mandato contenido en el apartado quinto de la disposición adicional vigesimoprimera, relativo a la actualización, en el plazo de un año, de la regulación de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se considera necesario añadir una nueva disposición adicional en el anteproyecto de ley. Con base en la 39ª Directriz de Técnica Normativa, en esta debería establecerse expresamente que las referencias contenidas en otras normas a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se entenderán realizadas a las disposiciones de la nueva ley que regulen la misma materia.

Por último, se formula una observación de carácter terminológico respecto al artículo 51.2, relativo al procedimiento de provisión de puestos de trabajo de personal directivo profesional, en la medida en que se alude a la relación laboral especial de alta dirección con la expresión *régimen laboral especial de alta dirección*. A fin de ajustar la redacción a la terminología legalmente consolidada, se propone sustituir el término *régimen* por *relación*, de conformidad con la denominación empleada tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

d) Conclusión

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Secretaría General Técnica emite el informe que le ha sido solicitado, en virtud del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley50/1997, de 27 de noviembre, en sentido favorable, solicitando no obstante que se tengan en cuenta las sugerencias realizadas en el apartado anterior.

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

CSV : GEN-4897-24c4-fb7e-3598-e779-acd0-0354-8298
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEL RODRIGUEZ GARCIA | FECHA : 07/07/2026 19:30 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

CS V - 30/26

INFORME PREVISTO EN EL ARTÍCULO 26.5 PÁRRAFO 1º DE LA LEY 50/1997, DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL GOBIERNO, SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

1.- ANTECEDENTES NORMATIVOS

Normativa estatal:

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Normativa europea:

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

2.- ANTECEDENTES Y FINALIDAD

El personal estatutario de los servicios de salud es uno de los componentes clave del Sistema Nacional de Salud.

Tras más de dos décadas de vigencia, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, ha quedado desfasada ante los cambios sociales, asistenciales y organizativos ocurridos desde su aprobación. Por ello, esta reforma responde a una doble necesidad: garantizar condiciones laborales adecuadas en el entorno sanitario y adecuar la normativa al presente y futuro del modelo asistencial.

El nuevo texto se alinea con los compromisos asumidos en el Marco de actuación sobre la fuerza laboral en salud y cuidados en la Región Europea de la OMS 2023–2030 (Framework for Action on the Health and Care Workforce in the WHO European Region 2023–2030), así como con la Declaración de Bucarest sobre el

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

personal sanitario y de cuidados (Bucharest Declaration on the Health and Care Workforce (2023), que instan a los Estados a consolidar condiciones laborales dignas y reforzar la protección de la salud mental y física del personal.

3.- OBJETO, ESTRUCTURA Y CONTENIDO

La presente norma consta de ciento diecisiete artículos, divididos en nueve títulos y dieciséis capítulos, veintinueve disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El título preliminar establece el objeto, finalidad y ámbito de aplicación de la ley, así como los principios generales del régimen estatutario.

El título I regula la clasificación, ordenación y planificación del personal estatutario en los servicios de salud.

El título II determina los derechos, deberes, régimen retributivo e incompatibilidades del personal estatutario.

El título III regula la adquisición, pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

El título IV ordena los sistemas de selección, provisión y movilidad del personal en los servicios de salud.

El título V fija el régimen de carrera y desarrollo profesional.

El título VI regula las situaciones administrativas del personal estatutario.

El título VII regula la jornada, horarios, descansos y condiciones de trabajo.

El título VIII define el régimen disciplinario y las garantías procedimentales.

El título IX regula la figura del personal estatutario investigador.

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, a través del Estatuto Marco de dicho personal. Así, se define un marco homogéneo que asegura la equidad y la seguridad jurídica, respetando al mismo tiempo el ámbito competencial de las comunidades autónomas.

El Estatuto Marco parte de un principio estructural: la **unidad del régimen estatutario**. Todos los profesionales que desempeñan su función en los centros del SNS, con independencia de su categoría, especialidad o nivel asistencial, deben regirse por una norma común. Esta unidad es una condición necesaria para evitar desigualdades arbitrarias, facilitar la movilidad profesional, mejorar la planificación de recursos humanos y consolidar una cultura compartida de servicio público.

La norma delimita con claridad las materias que corresponden al Estado y las que son propias de las comunidades autónomas, permitiendo a éstas adaptar, innovar y profundizar en sus políticas de personal conforme a sus propias necesidades organizativas y estratégicas.

El Estatuto Marco amplía y actualiza el catálogo de derechos individuales y colectivos, en consonancia con los estándares europeos, los avances legislativos nacionales y las demandas legítimas del personal sanitario. Este reconocimiento se acompaña de instrumentos normativos y organizativos que aseguran su cumplimiento.

Se reconocen y amplían derechos como la conciliación, el reconocimiento de la labor docente e investigadora, la desconexión digital, la protección frente a agresiones externas o el derecho a conocer con antelación la planificación de la jornada anual. Se consolidan garantías clásicas como el descanso, el acceso a la formación, la carrera profesional, la salud laboral o la participación institucional.

La ley también moderniza la clasificación profesional, adaptándola al Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente y a la formación especializada en ciencias de la salud. Esta clasificación tiene carácter administrativo y busca ordenar las categorías de forma coherente con la evolución de las profesiones sanitarias y del sistema educativo.

Se fijan límites máximos para la duración de la **jornada**, mecanismos de control y garantías de descanso. De esta forma, se garantizan los descansos mínimos entre jornadas y los periodos de descanso semanal. También se define la figura de la localización como modalidad distinta del trabajo presencial.

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

La regulación precedente en materia de guardias médicas se caracterizaba por la ausencia de límites específicos en el ámbito interno. La presente ley, además de introducir límites claros y expresos a la realización de guardias, refuerza la seguridad jurídica y la protección de la salud de los profesionales. De hecho, se prevé la posibilidad de superar dichos límites únicamente con carácter excepcional, condicionada de forma esencial al consentimiento expreso del propio trabajador y a la correspondiente evaluación previa por los servicios de prevención de riesgos laborales, como garantía adicional de protección de su salud y de adecuación a las exigencias del puesto de trabajo.

Uno de los retos estructurales que afronta la ley es la dependencia excesiva de la jornada de guardia como mecanismo habitual de organización del trabajo, especialmente en determinados niveles asistenciales y colectivos profesionales. Por ello, el Estatuto Marco asume la necesidad de una reorientación estructural con el objetivo de adecuar las plantillas y los modelos organizativos para que se reduzca progresivamente la carga horaria que excede de la jornada ordinaria.

Además, se amplían las posibilidades de adaptación de jornada y se refuerzan los descansos obligatorios.

Esta ley incorpora las previsiones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. No solo se asegura su cumplimiento, especialmente en lo referente a límites máximos de jornada y tiempos de descanso, sino que se introduce una mejora adicional: la reducción del límite máximo de jornada semanal de las 48 horas establecidas por la normativa europea a 45 horas.

La norma amplía las funciones de los servicios de prevención de riesgos laborales, que pasan a desempeñar un papel técnico vinculante en la gestión organizativa. Su intervención será preceptiva en decisiones clave como la ampliación de jornadas, la programación de turnos prolongados o la detección de cargas laborales excesivas. Se introducen mecanismos específicos para el seguimiento de la salud en el trabajo, con especial atención a colectivos expuestos a mayor desgaste, como el personal que realiza actividad de guardia o turnos nocturnos.

La norma define por primera vez la figura de la “carga horaria excesiva” como un indicador objetivo que exige intervención organizativa, análisis técnico y medidas correctoras inmediatas.

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Se establecen límites claros a la duración de los **nombramientos temporales** (en línea con la reforma operada por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), se refuerza la obligación de convocar procesos selectivos y se mantiene un régimen de compensación económica en los supuestos de abuso.

Se incluyen en la ley novedades en materia de **movilidad**. En relación con la movilidad voluntaria, los procedimientos se articulan mediante la modalidad de concurso abierto y permanente y periodicidad anual. Respecto de la movilidad forzosa, se refuerzan las garantías para el trabajador, incluyendo límites y reforzando garantías.

El texto incorpora una innovación relevante: la profesionalización de la función directiva en los servicios de salud. La gestión pública sanitaria exige competencias técnicas y compromiso ético con el interés general. Por ello, la ley articula un modelo centrado en la profesionalización del directivo, con procesos de selección transparentes.

La norma se dicta en virtud de la competencia estatal para fijar las bases y la coordinación general de la sanidad (apartado 16.ª), así como las bases del régimen jurídico del personal funcionario (apartado 19.ª).

4.- TRAMITACIÓN

Este proyecto se ha remitido con fecha 9 de junio a esta Secretaría General Técnica, con el fin de solicitar el informe previsto en el artículo 26.5.1º de la Ley 50/1997, de 4 de noviembre, del Gobierno, acompañado de la memoria de análisis de impacto normativo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 en relación con lo prevenido en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la referida memoria.

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

5.- OBSERVACIONES

Esta Secretaría General Técnica, una vez consultados los centros directivos del Departamento, no formula observaciones al proyecto.

Es cuanto cabe informar por parte de esta Secretaría General Técnica en cumplimiento del artículo 26.5 párrafo 1º de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En Madrid.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Paloma García – Galán San Miguel

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE SANIDAD

www.mapa.gob.es
secretaria.sgt@mapa.es

Pº Infanta Isabel, 1
28071 – MADRID
TEL: 91 347 45 05

CSV : GEN-faed-da11-e337-7067-65f2-8858-2ab1-9a16
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PALOMA GARCÍA-GALAN SAN MIGUEL | FECHA : 18/06/2026 17:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 18/06/2026 17:34)
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO
FIRMADO por : ZABIA MATA LUCIA. A fecha : 29/06/2026 16:42:29
El documento consta de un total de 3 folios. Folio 1 de 3 - Código Seguro de Verificación: 1641444-71113841.Verificable en https://serviciosede.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE ECONOMÍA, COMERCIO
Y EMPRESA

SUBSECRETARÍA
DE ECONOMÍA, COMERCIO
Y EMPRESA

SECRETARÍA
GENERAL TÉCNICA

83E-26

GEISER e00053593430

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica solicitud de informe, de acuerdo con el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, sobre el **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**

En relación con dicha solicitud se informa que, una vez consultados los órganos superiores y directivos de este departamento, se reiteran las observaciones que este departamento realizó en la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (CDGAE) el pasado 25 de mayo de 2026:

1. Observación acerca de la tramitación de la norma

En relación con el **trámite de audiencia** de esta norma, el plazo para presentar alegaciones comprende desde el 5 de junio hasta el 26 de junio de 2026, por lo que la solicitud del presente informe se produjo dentro de dicho plazo. En todo caso se propone la actualización de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN), indicando que el plazo de realización de la misma ha finalizado, y añadiendo las alegaciones que a tal efecto se hayan recibido.

2. Observaciones al articulado del proyecto

Respecto a la incapacidad permanente: se valora favorablemente la propuesta para acercarla al Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en el Estatuto de los Trabajadores concretamente en el (artículo 49) donde se regula las causas de extinción contractual, que incluyen el mutuo acuerdo, fin del tiempo convenido, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad de las partes, fuerza mayor, despido y situaciones de violencia de género, también se detallan los procedimientos **ante la incapacidad permanente del trabajador, priorizando ajustes razonables o reubicación antes de la extinción por carga excesiva.**

sgt@economia.gob.es
www.mineco.gob.es

PASEO DE LA CASTELLANA 162
28071 - Madrid
TEL: 91 603 83 52

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO
FIRMADO por : ZABIA MATA LUCIA. A fecha : 29/06/2026 16:42:29
El documento consta de un total de 3 folios. Folio 2 de 3 - Código Seguro de Verificación: 1641444-71113841.Verificable en https://serviciosede.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

En este sentido se contemplan algunos parámetros a los que atender para determinar si la carga es excesiva (tamaño, recursos económicos, situación económica y volumen de negocios total de la empresa (…). Además, para empresas de menos de 25 trabajadores, se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo supere unos límites cuantitativos determinados[1].

Si bien en bilateral se ha argumentado por parte del ministerio competente la dificultad de trasladar los parámetros de contenido económico a los centros sanitarios públicos, se reitera la necesidad de dotar al Estatuto Marco de una concreción de los parámetros que deban considerarse para determinar cuándo la carga resulta excesiva o establecer umbrales de carácter cuantitativo, con el fin de reforzar la seguridad jurídica y favorecer la unificación de criterios por parte de los distintos servicios de salud. Aunque correspondería a los expertos y a los órganos competentes determinar los criterios específicos aplicables en el ámbito de los centros sanitarios públicos, a título orientativo, podrían tomarse en consideración elementos como la dimensión del centro, los recursos humanos y materiales disponibles, el impacto organizativo y asistencial de la adaptación, el coste económico en relación con el presupuesto del servicio correspondiente o la posibilidad de reubicación funcional y adopción de medidas alternativas compatibles con la adecuada prestación del servicio público sanitario.

- **Respecto a los sistemas de trabajo adicional voluntario para suplir el detrimento retributivo por la reducción de la jornada máxima, se debería especificar con mayor concreción su encaje con las definiciones de jornada ordinaria y jornada de guardia,** y su posible afectación en el impacto presupuestario.

[1] Cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:
La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora cuando el despido es declarado improcedente (33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades).

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

FIRMADO
FIRMADO por : ZABIA MATA LUCIA. A fecha : 29/06/2026 16:42:29
El documento consta de un total de 3 folios. Folio 3 de 3 - Código Seguro de Verificación: 1641444-71113841.Verificable en https://serviciosede.mineco.gob.es/csv/ según Orden Ministerial del 24/2/2011

3. Observaciones a la MAIN.

La introducción de la incompatibilidad de una segunda actividad o puesto en el sector privado para cargos intermedios carece de una justificación en la MAIN en términos de interés público. Se plantea si la introducción de esta medida podría desincentivar la adopción de estos puestos intermedios por parte del personal médico. El Ministerio de Sanidad no considera la necesidad de realizar la justificación, al incorporarse la posibilidad de aplicar un complemento de dedicación exclusiva con el fin de evitar la desincentivación. Aun así, sería necesario evaluar los efectos que dicho complemento pudieran generar con respecto a llevar a cabo una segunda actividad.

Con relación a la evaluación del impacto presupuestario incluido en la MAIN, se lleva a cabo un análisis de las medidas que podrán tener impacto, sin cuantificarlo, indicando que, dada la heterogeneidad de situaciones organizativas y modelos de gestión existentes, no resulta posible efectuar ex ante una estimación homogénea y precisa del eventual impacto. Si no es posible su cuantificación debería cumplirse que, pese a ello, el impacto presupuestario pueda ser asumido sin necesidad de modificaciones presupuestarias. En este caso, sí es previsible la necesidad de modificaciones presupuestarias por parte de las administraciones públicas, especialmente sobre los presupuestos de las Comunidades Autónomas. Por tanto, se considera que sería adecuado llevar a cabo dicha estimación, aunque sea mediante cálculos aproximados.

Firmado electrónicamente por la Secretaria General Técnica

Lucía Zabía Mata

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO. MINISTERIO DE SANIDAD.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME ACERCA DE LA REPERCUSIÓN PRESUPUESTARIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Habiéndose recibido solicitud de informe por parte de la Subdirección General de Normativa -adscrita a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad- relativa al anteproyecto de ley referido en el encabezado, se procede a la evacuación del mismo habida cuenta de los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO.

El anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud es una norma con rango legal que, potencialmente, presenta impactos organizativos y presupuestarios asociados a su aplicación efectiva, tanto para las CCAA como para la Administración General del Estado, especialmente en materia de planificación y gestión de recursos humanos; ordenación del personal; desarrollo y límites de la jornada profesional y reorganización asistencial, entre otros extremos. No obstante, tales impactos, como asevera la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) dependerán de "*factores tales como la situación de partida de cada administración, la organización de los servicios, la disponibilidad de efectivos, los instrumentos de planificación existentes y las decisiones de desarrollo e implementación que se adopten en cada ámbito competencial*" que no pueden ser previstos ni cuantificables en su totalidad en este punto de la tramitación ni por esta Oficina Presupuestaria.

SEGUNDO.

En la MAIN de la que se ha dado traslado, en relación con el impacto presupuestario previsto de la norma, se asevera en las consideraciones finales lo siguiente:

En definitiva, las medidas incorporadas en la norma pueden comportar impactos organizativos y presupuestarios, especialmente en aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo, la planificación de recursos humanos y el régimen retributivo del personal. No obstante, la incidencia presupuestaria efectiva de dichas medidas dependerá de factores diversos, entre ellos la situación de partida de cada servicio de salud, los modelos organizativos existentes, la disponibilidad de profesionales, la organización de turnos y las decisiones de gestión que adopten las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias.

Asimismo, una parte relevante de las previsiones contenidas en la norma requiere desarrollo reglamentario para concretar sus condiciones de aplicación y criterios de implantación. Ello condiciona el alcance efectivo de determinadas medidas y dificulta realizar una estimación homogénea y precisa ex ante de su impacto presupuestario.

Debe señalarse igualmente que algunas de las medidas previstas responden a criterios ya consolidados por la jurisprudencia o a prácticas ya implantadas, total o parcialmente, en distintos servicios de salud, lo que determina situaciones de partida diferentes entre Comunidades Autónomas. Igualmente, la incidencia económica podrá verse modulada mediante medidas de reorganización y mejora de la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y de los dispositivos asistenciales,

CSV : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352
Url validación : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : HUGO CASTRO SALAMANCA | FECHA : 09/06/2026 11:49 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

orientadas a optimizar los recursos disponibles y adecuar las necesidades de cobertura a las demandas asistenciales efectivas.

La norma incorpora además previsiones transitorias y mecanismos de aplicación progresiva de determinadas medidas, con el fin de facilitar una implantación gradual compatible con los procesos de adaptación organizativa, planificación de efectivos y disponibilidad de recursos existentes en los distintos servicios de salud.

En todo caso, las medidas previstas resultan necesarias para la consecución de los objetivos perseguidos por la norma en materia de mejora de las condiciones de trabajo, reducción de la temporalidad, modernización organizativa, calidad asistencial y sostenibilidad del sistema sanitario.

Finalmente, la norma prevé mecanismos de cooperación y coordinación institucional entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para el seguimiento y evaluación de la implantación de las medidas previstas. Estos instrumentos permitirán valorar progresivamente el impacto organizativo, asistencial y presupuestario derivado de la aplicación de la ley, así como identificar las necesidades adicionales que, en su caso, puedan requerir mecanismos específicos de financiación o apoyo a la implementación.

A la vista de los antecedentes anteriores, resultan relevantes las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. SOBRE LA COMPETENCIA DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN ECONÓMICA Y OFICINA PRESUPUESTARIA

La Subdirección General de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria tiene encomendadas las funciones propias de las oficinas presupuestarias a tenor de lo dispuesto en el artículo 9.2.b) en

relación con el artículo 9.4.c) del Real Decreto 718/2024, de 23 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad.

En tanto que Oficina Presupuestaria, le corresponde a este órgano "*Informar los proyectos de disposiciones y resoluciones del Departamento con repercusión sobre el gasto público*", ex artículo 3.f) del RD 2855/1979.

SEGUNDA. SOBRE LA REPERCUSIÓN PRESUPUESTARIA DEL ANTEPROYECTO DE LEY REFERIDO EN EL ENUNCIADO

De la revisión y examen de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo y del texto del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud se infiere un impacto

CSV : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352
Url validación : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : HUGO CASTRO SALAMANCA | FECHA : 09/06/2026 11:49 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

presupuestario al alza ya sea para la Administración General del Estado o para la Administración de las Comunidades Autónomas en relación con las siguientes previsiones:

- Nueva clasificación del Personal Estatutario: La introducción de una nueva clasificación profesional no comporta, en el corto plazo, un impacto presupuestario directo ni para la Administración General del Estado ni para las Comunidades Autónomas, en la medida en que su efectividad queda condicionada a la aprobación de un nuevo sistema retributivo básico mediante la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, manteniéndose entretanto el régimen vigente. Asimismo, la disposición transitoria garantiza que la implantación del nuevo sistema no podrá suponer en ningún caso la disminución de las retribuciones ni de los derechos económicos previamente consolidados, lo que introduce un sesgo potencialmente al alza del gasto en el medio y largo plazo. En consecuencia, la eventual incidencia presupuestaria —principalmente en el ámbito autonómico— dependerá del diseño del nuevo modelo retributivo, de las posibles equiparaciones o mejoras de categorías y de las decisiones que se adopten en su desarrollo e implementación efectiva.

- Nuevo plazo para resolución de convocatorias de selección: La fijación de un plazo máximo de resolución de los procesos selectivos no parece implicar, con carácter general, un incremento significativo del gasto público ni para la AGE ni para las Comunidades Autónomas en el corto plazo, en la medida en que la MAIN prevé su gestión con los medios personales y materiales ya disponibles. No obstante, podrían derivarse impactos organizativos con incidencia indirecta en el gasto, asociados a la necesidad de reforzar puntualmente unidades de gestión o de optimizar procedimientos. En todo caso, el eventual impacto dependerá del grado de digitalización de los procesos, de la carga de convocatorias y de la capacidad organizativa de cada servicio de salud.

- Intervención del servicio de prevención de riesgos laborales: La previsión de una mayor intervención de los servicios de prevención de riesgos laborales no debería generar, en principio, un incremento relevante del gasto público, en tanto que se trata de la adaptación al ámbito sanitario de obligaciones ya existentes en la normativa general de prevención. No obstante, en determinados servicios de salud podría producirse un impacto organizativo con eventual traducción económica si fuera necesario reforzar dichos servicios o intensificar sus actuaciones. Este impacto recaería principalmente en las Comunidades Autónomas y dependerá del nivel de dotación previa de estos servicios, de la frecuencia de las situaciones que requieran su intervención y de las decisiones de organización interna que se adopten.

- Percepción de todas las retribuciones durante las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor y vacaciones: La consolidación normativa del derecho a percibir la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas en dichas situaciones presenta un impacto presupuestario incierto y heterogéneo, fundamentalmente para las Comunidades Autónomas. En la medida en que esta previsión se corresponde con doctrina jurisprudencial ya consolidada y, en muchos casos, parcialmente aplicada, el impacto adicional podría ser limitado en aquellos servicios de salud que ya hubieran adaptado sus prácticas retributivas. Sin embargo, en aquellos ámbitos donde dicha adaptación no se haya producido plenamente, podría suponer un incremento del gasto. Su intensidad dependerá de la situación de partida de cada administración, del grado de litigiosidad previa y del volumen de personal afectado.

CSV : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352
Url validación : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : HUGO CASTRO SALAMANCA | FECHA : 09/06/2026 11:49 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Cambios en jornada máxima y guardia: La reducción de la jornada máxima semanal y la modificación del régimen de guardias pueden generar un impacto presupuestario potencialmente significativo, principalmente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, derivado de la eventual necesidad de incrementar efectivos o reordenar los recursos humanos para garantizar la continuidad asistencial. No obstante, este impacto presenta un alto grado de incertidumbre y variabilidad, pudiendo mitigarse mediante medidas de reorganización, mejora de la eficiencia y optimización de turnos y recursos existentes. Su alcance dependerá, entre otros factores, de la situación de partida de cada servicio de salud, de la disponibilidad de profesionales, del modelo asistencial, de la estructura de la atención continuada y de las decisiones de planificación y gestión que se adopten.

En términos generales, del análisis conjunto de las medidas previstas se desprende que, en el corto plazo, no se anticipa un impacto presupuestario al alza significativo para la Administración General del Estado, al quedar buena parte de los efectos económicos diferidos a ulteriores desarrollos normativos, condicionados a la situación de partida de los servicios de salud o trasladados a las Administraciones Autonómicas. Por ello, no existe crédito presupuestario específico dotado a tal fin en el presupuesto del Ministerio de Sanidad ni es necesaria su existencia y dotación.

No obstante, en el medio y largo plazo, sí cabe prever un potencial incremento del gasto público, tanto para la AGE como, de forma más acusada, para las Comunidades Autónomas, si bien dicho impacto presenta en la actualidad un carácter incierto e inestimable ex ante. Su alcance efectivo dependerá en gran medida de decisiones futuras aún no adoptadas —en particular, el desarrollo del nuevo sistema retributivo— así como de decisiones organizativas, de planificación de recursos humanos y de gestión asistencial que, en el ejercicio de sus competencias, corresponden principalmente a las Comunidades Autónomas.

Con ocasión de las consideraciones vertidas, se alcanza la siguiente

CONCLUSIÓN

ÚNICA.

Desde el punto de vista presupuestario, no procede formulación de objeción alguna al Anteproyecto de Ley remitido.

Lo que se informa a los efectos oportunos, sin perjuicio de cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho.

En Madrid, a fecha de firma

El Subdirector General Adjunto de Gestión Económica y Oficina Presupuestaria

Hugo Castro Salamanca

CSV : GEN-e256-972a-9077-4e53-9c00-1f21-2753-d352
Url validación : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : HUGO CASTRO SALAMANCA | FECHA : 09/06/2026 11:49 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-98d0-8287-f9b9-6171-38a1-2d42-cc1d-9016 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

ASUNTO: INFORME A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 26.5 (PÁRRAFO PRIMERO) DE LA LEY 50/1997, DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL GOBIERNO.

OBJETO: ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD (N-26-053).

Recibido en esta Secretaría de Estado el anteproyecto de referencia, se formulan las siguientes observaciones con base en lo propuesto por los centros directivos:

Dirección General de Derechos de los Animales

1ª Observación:

En relación con el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, esta Dirección general formula las siguientes observaciones:

A la disposición final tercera. *Modificación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.* Apartado tres.

Consideramos procedente darle la siguiente redacción:

Veterinarios: corresponde a los Graduados en Veterinaria el control de la higiene y de la tecnología en la producción y elaboración de alimentos de origen animal, **garantizar el bienestar animal**, así como la prevención y lucha contra las enfermedades animales, particularmente las zoonosis, y el desarrollo de las técnicas necesarias para evitar los riesgos que en el hombre pueden producir la vida animal y sus enfermedades.

Justificación:

Dado que el término One Welfare, que reconoce la interconexión entre el bienestar animal, el bienestar humano y la integridad del medio ambiente, que existe evidencia científica de la influencia positiva que ejercen los animales de compañía en el mantenimiento de la salud de las personas y que el bienestar de los animales influye en el mantenimiento de la salud de los animales y por consiguiente juega un papel preventivo en el desarrollo y transmisión de zoonosis, se considera procedente incluir entre las funciones que desarrolla un veterinario el garantizar el bienestar de los animales.

LA DIRECTORA DEL GABINETE DE LA SECRETARIA DE ESTADO DE DERECHOS SOCIALES

Miren Begoña Braceras Murga

gabseds@mdsocialesa2030.gob.es

Pº del Prado 18-20
28071 MADRID
Tel: 91 5964345

CSV : GEN-98d0-8287-f9b9-6171-38a1-2d42-cc1d-9016
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MIREN BEGOÑA BRACERAS MURGA | FECHA : 22/06/2026 20:14 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-1a67-b241-c1fa-d8db-6286-7050-c7f9-1b4b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES AL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

El Ministerio de Sanidad ha remitido a esta Secretaría General Técnica el anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para la emisión del informe previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. El proyecto se acompañó de la correspondiente Memoria de Análisis de Impacto Normativo.

1. **Objeto del proyecto normativo**

El proyecto normativo tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través del Estatuto Marco dicho personal.

En particular, se considera necesario adaptar y actualizar el Estatuto Marco a materias tales como la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto por la diversidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. **Impacto en competencias del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICIU)**

En relación con las competencias del MICIU, cabe señalar que el anteproyecto de ley incide en el personal estatutario investigador a través de lo dispuesto en su Título IX. En particular, el artículo 114 establece que este personal quedará sujeto a la presente ley, con las particularidades previstas en dicho título.

Asimismo, varios preceptos del proyecto normativo referidos al citado personal remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación:

- Al personal estatutario del SNS que desarrolle actividades de investigación le será de aplicación lo previsto en el artículo 17.5 de la Ley 14/2011, de 1 de junio (artículo 34.7).

- En pruebas selectivas de los profesionales del SNS en plazas de categorías profesionales investigadoras se tendrá en cuenta para la valoración de la actividad investigadora la certificación R3 regulada en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio (artículo 46.5).

- Al personal estatutario fijo del sistema nacional de salud que desarrollen actividades de investigación le serán de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 17.1 y 17.2 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, referidas a la movilidad del personal investigador (artículo 59).

- El personal estatutario podrá ser declarado en la situación de excedencia temporal en los términos y con los efectos establecidos en los artículos 17.3 y 17.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio (artículo 73.1).

- En los procesos selectivos para el acceso a las categorías estatutarias de personal investigador se podrá considerar el certificado R3 regulado en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio (artículo 115.2).

Así, la regulación del personal estatutario investigador se acomoda a lo dispuesto por otras normas materialmente conexas y, en particular, a lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio.

CSV : GEN-1a67-b241-c1fa-d8db-6286-7050-c7f9-1b4b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : IGNACIO HERMOSO CONTRERAS | FECHA : 19/06/2026 13:44 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-1a67-b241-c1fa-d8db-6286-7050-c7f9-1b4b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

3. Observaciones

Examinado el texto de anteproyecto y su Memoria del Análisis de Impacto Normativo, y tras haber recabado el criterio de los centros directivos de este Ministerio competentes por razón de la materia, no se formulan observaciones al proyecto normativo.

Es todo cuanto cabe informar por esta Secretaría General Técnica en relación con anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Firmado electrónicamente en Madrid por el Secretario General Técnico

Ignacio Hermoso Contreras

CSV : GEN-1a67-b241-c1fa-d8db-6286-7050-c7f9-1b4b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : IGNACIO HERMOSO CONTRERAS | FECHA : 19/06/2026 13:44 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

Con fecha 5 de junio de 2026, tuvo entrada en este departamento, proveniente del Ministerio de Sanidad, petición de informe en relación con el anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, a efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Una vez examinado el texto del anteproyecto de ley y la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN), y consultados los centros directivos de este departamento ministerial, se informa lo siguiente:

I. Objeto y contenido.

El anteproyecto de ley tiene por **objeto** establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulado a través del Estatuto Marco.

De acuerdo con la MAIN, el **objetivo** del anteproyecto es adaptar y actualizar el Estatuto Marco en materias como la **igualdad entre mujeres y hombres**, el **respeto por la diversidad** y la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**; así como incluir expresamente en su contenido derechos ya reconocidos, y mejorar la regulación de determinados aspectos a la vista de la experiencia recabada desde la entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En cuanto a su **contenido**, el anteproyecto de ley consta de ciento diecisiete artículos, estructurados en nueve títulos, veintinueve disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria única y siete disposiciones finales.

El **título preliminar (artículos 1 a 4)** regula las **disposiciones generales**:

- El **artículo 1** establece el objeto de la norma, consistente en el establecimiento de las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud.

- El **artículo 2** regula el ámbito de aplicación, que se extiende al personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, así como el que preste servicios en la Red Sanitaria de la Defensa. El personal estatutario será el que, en virtud del correspondiente nombramiento, ya sea con carácter fijo, interino o sustituto, en los supuestos contemplados en el estatuto, ejerce una profesión o actividad

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

profesional sanitaria, o de gestión y servicios, en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

- El **artículo 3** prevé que el Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en desarrollo de la normativa básica (esto es, del anteproyecto de ley), podrán aprobar normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud.

- El **artículo 4** regula los principios y criterios de ordenación del régimen estatutario entre los que se encuentra la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la **igualdad de trato y no discriminación** y la promoción de **políticas activas en materia de igualdad de género**, empleo de personas con discapacidad y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

El **título I (artículos 5 a 23)** se refiere al **personal estatutario**, en dos capítulos:

- El **capítulo I (artículos 5 a 11)** establece la **clasificación del personal estatutario**, que se clasifica atendiendo a la función desarrollada, al nivel del título exigido para el ingreso y al tipo de su nombramiento. Se incluye un precepto específico (artículo 11) de medidas dirigidas al control de la temporalidad.

- El **capítulo II (artículos 12 a 23)** regula la **planificación y ordenación del personal estatutario** que incluye, entre otros, la regulación de los cargos intermedios y del personal directivo profesional.

El **título II (artículos 24 a 35)** regula **los derechos y deberes del personal estatutario**, en cinco capítulos:

- El **capítulo I (artículos 24 y 25)** regula los **derechos del personal estatutario**. El **artículo 24** regula los derechos individuales, entre los que destaca el respeto a la intimidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, diversidad familiar y propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo; así como el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, edad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

  Por su parte, el **artículo 25** regula los **derechos individuales ejercidos colectivamente**, entre los que se encuentra el derecho a disponer de un Plan de Igualdad; un Plan de Conciliación, para facilitar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral; y a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

de las personas LGTBI y un protocolo contra el acoso y la violencia por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

- El **capítulo II (artículos 26 a 28)** regula los **derechos retributivos del personal estatutario**. Destaca, de interés para el Ministerio de Igualdad, el **artículo 28**, que regula las retribuciones complementarias fijas o variables. Asimismo, establece que cada servicio de salud regulará el complemento retributivo a percibir por el personal estatutario, desde el primer día y por el tiempo que se encuentre en situación de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, que sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan.

- El **capítulo III (artículos 29 a 31)** regula el **derecho a la representación, participación y negociación colectiva**. Destaca el **artículo 31** que incluye, entre las materias que deberán ser objeto de negociación, los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

- El **capítulo IV (artículo 32)** regula los **deberes del personal estatutario**, incluido el deber de respeto al principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como al resto de las condiciones o circunstancias protegidas por el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Asimismo, establece la obligación de respetar la dignidad e intimidad personal de las personas usuarias de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, género, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, religión, convicción, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

- El **capítulo V (artículos 33 a 35)** regula las **incompatibilidades del personal estatutario**, que establece el régimen general, las normas específicas y los supuestos de incompatibilidad sujetos al interés público.

El **título III (artículos 36 a 44)** regula la **adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo**, en dos capítulos: el **capítulo I (artículo 36)** regula la **adquisición de la condición de personal estatutario fijo**; y el **capítulo II (artículos 37 a 44)** establece la **pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario fijo**.

El **título IV (artículos 45 a 59)** regula la **selección, provisión de puestos y movilidad**, en tres capítulos. Destacan los siguientes artículos:

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- El **capítulo I (artículos 45 a 48)** regula los **sistemas de selección**. El **artículo 45** establece que los procedimientos de selección deberán garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el competencia y libre concurrencia. Asimismo, incluye entre los requisitos para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que modifica parcialmente la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

  El **artículo 46** dispone que en la composición de los órganos de selección se garantizará el **principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres**.

- El **capítulo II (artículos 49 a 53)** regula la **provisión de plazas y puestos**. El **artículo 51** dispone que en los regímenes especiales de provisión la composición de los tribunales evaluadores deberá respetar el principio de **presencia equilibrada entre mujeres y hombres.**

- El **capítulo III (artículos 54 a 59)** regula la movilidad. Destaca el **artículo 56** que establece la **movilidad por razón de violencia de género y violencia sexual,** disponiendo que las mujeres víctimas que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otra plaza de su misma categoría profesional, sin necesidad de que sea vacante y la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. En caso necesario, las Comunidades Autónomas facilitarán la movilidad entre servicios de salud con el fin de asegurar el efectivo derecho a la movilidad de las mujeres víctimas. En todo caso, este derecho podrá ser ejercitado en tanto resulte necesario para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas o por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente. En las actuaciones y procedimientos se protegerá la intimidad de la víctima, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia. Los traslados tendrán la consideración de traslados forzoso y prioritario.

El **título V (artículos 60 a 61)** regula la **carrera y el desarrollo profesional** que establece los criterios generales de la carrera y desarrollo profesional y los principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño.

El **título VI (artículo 62 a 76)** regula las **situaciones administrativas,** que serán de servicio activo, servicios especiales, servicios bajo otro régimen jurídico, excedencia o suspensión de funciones. Destacan, de interés para el Ministerio de Igualdad, los siguientes artículos:

- El **artículo 63** establece que se mantendrán en servicio activo quienes se encuentren en situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- El **artículo 71** regula la **excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual,** estableciendo que las mujeres víctimas, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Tendrán derecho a la reserva de la plaza de origen y durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñasen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras del último mes en activo y, en su caso, las prestaciones de la Seguridad Social a las que tenga derecho. El personal estatutario interino y sustituto tendrá derecho al reconocimiento de esta situación administrativa, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal.

El **título VII (artículos 77 a 102)** regula la **jornada y horarios**, en cuatro capítulos.

- El **capítulo I (artículos 77 a 81)** establece el **objeto, definiciones y principios generales**. El **artículo 77** define la figura del periodo de localización, como aquel período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y posterior intervención en un plazo adecuado para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir. Por otra parte, el **artículo 81** establece que los servicios de salud adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- El **capítulo II (artículos 82 a 92)** regula las **modalidades de jornada y régimen general de descansos**. El artículo **84** establece que la jornada ordinaria semanal será de 45 horas de promedio en cómputo cuatrimestral. El **artículo 85** establece que resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornadas establecidos para e personal funcionario público en la comunidad autónoma, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su concesión estará condicionada a que se garantice el adecuado funcionamiento del servicio público esencial. El **artículo 91** establece que las medidas especiales en materia de salud pública no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado de menor o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural. El **artículo 92** dispone que para el personal a turnos las medidas preventivas deberán tener en cuenta el impacto en la conciliación de la vida personal y familiar. Asimismo, permite solicitar la exención de la realización de turnos durante el periodo nocturno durante el embarazo o durante el periodo de la lactancia natural.

- El **capítulo III (artículos 93 a 100)** regula las **particularidades de la prestación de servicios del personal médico y facultativo del grupo 8 en ciencias de la salud y de otro personal**. El **artículo 95** permite solicitar la exención de realización de la jornada de guardia durante

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

el embarazo o en caso de riesgo durante el periodo de lactancia natural. El **artículo 96** dispone que la jornada de guardia no podrá ser superior a 17 horas de trabajo efectivo, ampliable excepcionalmente, de forma voluntaria y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales a hasta 24 horas continuadas para puestos de difícil cobertura o en el caso de fines de semana y festivos. En el caso de que sean consecutivas, La suma de la jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas.

- El **capítulo IV (artículos 101 a 102)** regula **festivos y permisos**. El **artículo 102** permite disfrutar del periodo de vacaciones, aunque haya terminado el año natural correspondiente, cuando las situaciones de permiso por nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción, acogimiento o cuidado del menor, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia impidan disfrutar de ese periodo.

El **título VIII (artículo 103 a 112)** regula el **régimen disciplinario**. Destacan los siguientes artículos:

- El **artículo 106** incluye entre las faltas muy graves, toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de nacimiento, de origen racial o étnico, sexo, lengua, religión o convicciones, o circunstancias económicas, personales o sociales, la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, discapacidad, edad, condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, tanto del personal como de las personas usuarias, o por la condición en virtud de la cual éstos accedan a los servicios de las instituciones o centros de los servicios de salud; así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo, discapacidad, edad o la orientación sexual.

- El **artículo 109** establece que la resolución del procedimiento sancionador podrá prever la obligación de realizar un curso de formación sobre principios y valores del servicio público, ética e integridad pública e igualdad.

El **título IX (artículos 113 a 117)** regula el **personal estatutario investigador**:

- El **artículo 116** regula la evaluación del personal estatutario investigador, estableciendo que los modelos de evaluación de la actividad investigadora serán transparentes, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación, garantizarán la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La composición de las comisiones de evaluación atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Asimismo, el cómputo del periodo de seis años que debe someterse a evaluación se podrá interrumpir, entre otras, en las situaciones de excedencias por embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En cuanto a la parte final del anteproyecto, destacan las siguientes disposiciones de interés para el Ministerio de Igualdad:

- Entre las **disposiciones adicionales** destacan la **disposición adicional decimoquinta,** que establece los estudios sobre salud laboral que elaborará el Ministerio de Sanidad en colaboración con las organizaciones sindicales y la comunidades autónomas e incorporarán, entre otras, las particularidades derivadas de la dimensión de género y se garantizará la perspectiva de género y la inclusión sistemática de la variable sexo; y la **disposición adicional vigesimonovena** que regula la evaluación del impacto de la ley, que deberá tener en cuenta el impacto de la norma en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Entre las **disposiciones transitorias** destaca la **disposición transitoria octava** que regula la aplicación de las medidas sobre el principio de representación paritaria y presencia equilibrada del artículo 10 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

- La **disposición derogatoria única** deroga la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y la disposición adicional tercera del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería.

- Entre las **disposiciones finales** destacan la **disposición final tercera** que modifica, entre otros, el artículo 10 la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, para establecer, entre otros, el principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de puestos con funciones de gestión clínica y de gestión de recursos y administración, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento del total de los puestos; y la **disposición final sexta** que establece las reglas de supletoriedad, previendo que en todo lo no específicamente regulado en la ley, serán de aplicación las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

La **MAIN** prevé que la norma tendrá un impacto por razón de género **positivo** explicando que en un ámbito profundamente feminizado como es el SNS, se estima que esta norma, que introduce mejoras para todo el personal estatutario, incida positivamente y de forma directa con más impacto en las mujeres que acceden a la condición de estatutarias.

II. Observaciones.

Primera. Al artículo 11.

Se propone modificar el segundo párrafo del artículo 11.1 con la siguiente redacción:

"*Artículo 11. Medidas dirigidas al control de la temporalidad.*

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

1. Las administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en el nombramiento del personal estatutario interino y sustituto.

Asimismo, las administraciones sanitarias promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de las medidas de limitación de la temporalidad de su personal, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal. No obstante, desde la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud se establecerá un seguimiento de estas actuaciones y se elaborará anualmente un informe sobre el control de la temporalidad en el ámbito del Sistema Nacional de Salud. ***En el seguimiento de estas actuaciones y en la elaboración de este informe anual se garantizará la integración efectiva de la perspectiva de género, incluyendo sistemáticamente la variable de sexo.***

(…)".

De conformidad con el informe monográfico de Recursos Humanos, ordenación profesional y formación continuada en el Sistema Nacional de Salud, 2024, del Ministerio de Sanidad, entre las personas empleadas en el Sistema Nacional de Salud, las mujeres representan más del 50% de las personas profesionales de la medicina y más del 70% de las profesionales de enfermería.

Asimismo, como se señala en el impacto de género de la Memoria del Análisis del Impacto Normativo, de conformidad con el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2025, en instituciones sanitarias desarrollan sus funciones 712.768 personas, de las que el 76% son mujeres.

En consecuencia, se sugiere incorporar en el seguimiento de las actuaciones de limitación de la temporalidad, así como en el informe anual, la perspectiva de género y la variable sexo, para reflejar la posible brecha de género en la temporalidad del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, esta propuesta es coherente con el artículo 4 del anteproyecto que incluye, entre los principios y criterios de ordenación del régimen estatutario, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad de trato y no discriminación y promoción de políticas activas en materia de igualdad de género.

Se recuerda que el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que:

"*Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Asimismo, el artículo 20 de la citada ley orgánica dispone:

> "*Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.*
>
> *Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:*
>
> *a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
>
> (….)
>
> *c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
>
> (…)
>
> *e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
>
> (…)".

Segunda. Al artículo 25.

Se propone modificar el artículo 25 con la siguiente redacción:

> *"Artículo 25. Derechos individuales ejercidos colectivamente.*
>
> *El personal estatutario ostenta, en los términos establecidos en la Constitución y en la legislación específicamente aplicable, los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:*
>
> (…)
>
> *j) A contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y un protocolo* ***de actuación para la atención del*** ~~*contra el*~~ *acoso* ~~*y*~~ ***o*** *la violencia* ***contra las personas LGTBI.*** ~~*por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar*~~".

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Se propone modificar la denominación del protocolo, en coherencia con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

"*Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.*

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

(…)".

Tercera. Al artículo 28.

Se propone modificar el artículo 28.5 con la siguiente redacción:

"*Artículo 28. Retribuciones complementarias.*

1. Las retribuciones complementarias son fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados.

La cuantía de las retribuciones complementarias del personal estatutario y los criterios para su atribución se determinarán por cada servicio de salud, en el marco de sus competencias.

2. Se consideran retribuciones complementarias fijas, las que tienen carácter fijo y periódico en su devengo.

3. Salvo pacto en contrario, las retribuciones complementarias fijas, se abonarán en catorce pagas y, serán las siguientes:

(…)

5. En el ámbito de cada servicio de salud se regulará el complemento retributivo a percibir por el personal estatutario, desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

*la lactancia natural, **permiso por razón de violencia de género o violencia sexual,** que sumado a la prestación económica del régimen de protección social, permita alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan. Dicha regulación deberá establecer, asimismo, el método de cálculo del promedio de retribuciones para dicho complemento, que deberá incluir al menos las retribuciones percibidas en el periodo de seis meses previos al inicio de la situación protegida.*

Si durante este periodo de seis meses previos al inicio de la situación protegida, la persona trabajadora disfrutara de una jornada reducida por conciliación familiar o de jornada a tiempo parcial, el cálculo se realizará sobre la base de la jornada completa o las condiciones ordinarias de trabajo previas a dicha reducción de jornada.

Durante el disfrute de periodos vacacionales, el personal estatutario percibirá por lo menos su remuneración normal o media calculada en la forma que se determine en el ámbito de su servicio de salud.

(…)".

Se considera necesario que el complemento retributivo al que se refiere el artículo 28.5 se reconozca también a las mujeres que estén en situación de permiso por violencia de género o violencia sexual.

Se recuerda que el artículo 49 d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula el permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual en los siguientes términos:

"*Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

(…)

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

(…)".

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Se entiende que este permiso también se reconoce en el ámbito sanitario, en aplicación de la disposición final sexta del propio anteproyecto, que prevé que "En todo lo no específicamente regulado en esta Ley, serán de aplicación las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre".

En relación con la referencia a la reducción de jornada y al trabajo a tiempo parcial, el artículo 85.3 del anteproyecto de ley establece lo siguiente:

> "*Artículo 85. Jornada de trabajo a tiempo parcial.*
>
> (…)
>
> *3. Resultarán aplicables al personal estatutario los supuestos de reducciones de jornada establecidas para los funcionarios públicos en las normas aplicables en la correspondiente comunidad autónoma, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, su concesión estará condicionada a que se garantice el adecuado funcionamiento del servicio público esencial.*
>
> (…)".

Teniendo en cuenta lo anterior, la propuesta va dirigida a eliminar la discriminación en el ámbito laboral que puedan sufrir las personas trabajadoras que disfrutan de una jornada reducida por conciliación familiar o de jornada a tiempo parcial, en especial a las trabajadoras embarazadas o durante la maternidad, de conformidad con el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

> "*Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.*
>
> *Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*".

Cuarta. Al artículo 31.2.

Se propone modificar el artículo 31 con la siguiente redacción:

> "*Artículo 31. Pactos y acuerdos.*
>
> (…)
>
> *2. En el ámbito del personal estatutario, deberán ser objeto de negociación, con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las siguientes materias:*
>
> (…)

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

*k) Los planes de igualdad y los protocolos ~~de~~ **frente al** acoso sexual y por razón de sexo.*

l) Las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y los protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

*~~l)~~ **m)** En general, cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud.*

(…)".

En primer lugar, se propone adecuar la terminología de la letra k) al artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

"*Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia".

Por otra parte, se propone incorporar una nueva letra l), reenumerando la siguiente, para incorporar en el ámbito de negociación los protocolos a los que se refiere el artículo 25.j) del anteproyecto:

"*Artículo 25. Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

(…)

j) A contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y que garantice sus derechos y un protocolo contra el

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

acoso y la violencia por orientación sexual, expresión de género, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

(…)"

Dado que el propio anteproyecto considera que el derecho a contar con estas medidas y protocolos constituye un derecho individual ejercido colectivamente, se considera que estas medidas y protocolos también deben estar incluidos en el artículo 31.

Esta propuesta está alineada, además, con la regulación contenida en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicable al sector privado, que reserva a la negociación colectiva la elaboración y definición de estas medidas y protocolos en dicho ámbito.

Quinta. Al artículo 32.1.

Se propone modificar la letra j) del artículo 32.1 con la siguiente redacción:

"*Artículo 32. Deberes.*

1. El personal estatutario de los servicios de salud viene obligado a:

(…)

j) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios de los servicios de salud, su libre disposición en las decisiones que le conciernen y el resto de los derechos que les reconocen las disposiciones aplicables, así como a no realizar discriminación alguna por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, ~~género~~, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, edad, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, religión, convicción, opinión o cualquier otra ***condición o*** *circunstancia personal o social.*

(…)".

Se propone adaptar la redacción a la terminología empleada en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio:

"*Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.*

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(…)".

Sexta. Al artículo 36 y 45.

Se propone modificar el artículo 36.1.d) en los siguientes términos:

"*Artículo 36. Adquisición de la condición de personal estatutario fijo.*

(…)

d) Toma de posesión de la plaza, previo cumplimiento de los requisitos formales en cada caso establecidos.

(…)

La administración pública convocante podrá acordar la suspensión del plazo de toma de posesión cuando se hubiera dictado auto de procesamiento o apertura de juicio oral sobre hechos delictivos cualquiera que sea su causa, y deberá acordar la suspensión del plazo posesorio en procesos cuyos hechos estén relacionados con libertad ~~e indemnidad~~ sexual o en hechos delictivos cometidos contra menores, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y el sector de especial protección en el que se prestan servicios como es la asistencia sanitaria a pacientes menores y/o vulnerables. En ambos casos la duración de la suspensión del plazo posesorio se extenderá hasta la resolución judicial firme del procedimiento que se trate.

(…)"

Asimismo, se propone modificar el artículo 45 en los siguientes términos:

"*Artículo 45. Convocatorias de selección y requisitos de participación.*

(…)

5. Para poder participar en los procesos de selección de personal estatutario fijo será necesario reunir los siguientes requisitos:

(…)

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

h) No haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad ~~e indemnidad~~ sexual, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, que modifica parcialmente la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

(…)"

Se propone suprimir el inciso "e indemnidad sexual", para adaptar la redacción de ambos preceptos a la rúbrica vigente del Título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tras la modificación operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre:

"*TÍTULO VIII*

Delitos contra la libertad sexual"

Séptima. Al artículo 71.

Se propone modificar el artículo 71.4 en los siguientes términos:

"*Artículo 71. Excedencia por razón de violencia de género o violencia sexual.*

(…)

*4. Las situaciones de violencia de género o de violencia sexual que dan lugar al reconocimiento de este derecho se acreditarán**, respectivamente, de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.** ~~mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.~~*

(…)".

Se propone sustituir la enumeración de los medios de acreditación de las situaciones de violencia de género o de violencia sexual por una referencia a la normativa aplicable en la materia, con el objetivo de asegurar que se recogen todas las formas de acreditación, y para evitar desajustes en supuestos de modificación normativa.

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, establece lo siguiente:

> "*Artículo 23. Acreditación de situaciones de violencia de género.*
>
> *Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*
>
> *En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.*
>
> *El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género*".

Por su parte, el artículo 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, dispone:

> "*Artículo 37. Acreditación de la existencia de violencias sexuales.*
>
> *1. A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.*
>
> *A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.*
>
> (…)".

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Octava. Al artículo 77

Se propone modificar el artículo 77.2.e) en los siguientes términos:

> *"Artículo 77. Objeto y definiciones.*
>
> (…)
>
> *2. A los efectos de lo establecido en este título, se entenderá por:*
>
> (…)
>
> *e) Período de localización: período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y posterior intervención en un plazo adecuado para la prestación de un trabajo o servicio efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se* ***produzcan*** ~~*puedan producir*~~*.*
>
> (…)"

Propuesta de mejora de redacción.

Novena. A los artículos 102.2 y 116.4

Se propone modificar el artículo 102.2 en los siguientes términos:

> *"Artículo 102. Vacaciones anuales.*
>
> (…)
>
> *2. El período o períodos de disfrute de las vacaciones anuales se fijará conforme a lo que prevea al respecto la programación funcional del correspondiente centro.*
>
> *No obstante, cuando las situaciones de permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia* ***natural*** *impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.*

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

(…)"

Asimismo, se propone modificar el artículo 116.4 en los siguientes términos:

"*Artículo 116. Evaluación.*

(…)

4. El cómputo del periodo de seis años que debe someterse a evaluación se podrá interrumpir en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia ***natural****, violencia de género y* ***violencia sexual*** ***y*** *otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes*.

(…)"

Se propone añadir el adjetivo natural en coherencia con la terminología que se emplea en el resto del anteproyecto de ley (entre otros, en los artículos 28.5, 63.3, 91.4, 92.3.b).

Asimismo, se propone añadir una referencia explícita a la violencia sexual, por tratarse de una forma de violencia contra las mujeres que cuenta con su propia regulación, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, y por coherencia con el resto del articulado del anteproyecto, que sí se refiere expresamente a esta forma de violencia (artículo 56.1, 66.e), 71).

Décima. Al artículo 106.

Se propone modificar el artículo 106 con la siguiente redacción:

"*Artículo 106. Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

(…)

o) El acoso moral, sexual o por razón de sexo, ***y el acoso discriminatorio por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, edad,*** *discapacidad,* ~~*edad o la*~~ ***orientación o identidad*** *sexual,* ***expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social***.

(…)".

Se propone ampliar el tipo infractor previsto en la letra o) del artículo 106, para adecuarlo a la Ley 15/2022, de 12 de julio, que resulta aplicable también al sector público en virtud del artículo 2.4:

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

"Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

(…)

4. Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, en los términos y con el alcance que se contemplan en la presente ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

(…)"

De conformidad con la misma ley:

"*Artículo 6. Definiciones.*

(…)

4. Acoso discriminatorio.

Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

"*Artículo 47. Infracciones.*

(…)

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, en el ámbito de sus competencias, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

(…)

b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6

(…)*".*

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Decimoprimera. Al artículo 109.

Se propone modificar el artículo 109.5 con la siguiente redacción:

> "*Artículo 109. Clases y prescripción de las sanciones.*
>
> *1. Por la comisión de faltas muy graves del personal estatutario, podrán imponerse las siguientes sanciones:*
>
> (…)
>
> *5. Además de las sanciones previstas en los apartados anteriores, la resolución del procedimiento sancionador podrá prever la obligación de realizar un curso de formación sobre principios y valores del servicio público, ética e integridad pública e igualdad* ***entre mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación****.*
>
> (…)".

Se sugiere incorporar explícitamente los principios de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de trato y no discriminación, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y la Ley 15/2022, de 12 de julio.

Decimosegunda. Al artículo 116.

Se propone modificar el artículo 116 en los siguientes términos:

> "*Artículo 116. Evaluación.*
>
> (…)
>
> *4. El cómputo del periodo de seis años que debe someterse a evaluación se podrá interrumpir en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia* ***natural*** *, violencia de género****, violencia sexual*** *y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.*
>
> (…)"

Se propone añadir el adjetivo natural e incluir una referencia expresa a la violencia sexual, por las mismas razones apuntadas en la observación novena.

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Decimotercera. A la disposición adicional decimoquinta.

Se propone modificar la disposición adicional decimoquinta con la siguiente redacción:

> "*Disposición adicional decimoquinta. Estudios sobre salud laboral.*
>
> *El Ministerio de Sanidad elaborará informes técnicos sobre las ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en el ámbito del Sistema Nacional de Salud. En su elaboración deberán participar las organizaciones sindicales presentes en el Ámbito de Negociación y las Comunidades Autónomas.*
>
> *Estos informes incorporarán además, las particularidades derivadas de la dimensión de* ***sexo y*** *género, la realización de guardias, el trabajo a turnos y el impacto del desgaste profesional asociado a las condiciones propias de la atención sanitaria. En la elaboración de estos informes, se garantizará la perspectiva de género* ***e interseccional*** *y se incluirá sistemáticamente la variable de sexo*".

Se sugiere incorporar las particularidades de la dimensión de sexo en los estudios sobre salud laboral, para reflejar las posibles diferencias no solo por razón de género, sino también de sexo en la elaboración de los estudios.

Asimismo, se propone incorporar la perspectiva interseccional para reflejar en los estudios de salud laboral la concurrencia de distintos factores de desigualdad que interactúan entre sí, con el objetivo de mejorar el diagnóstico de la situación de salud laboral y la propuesta de medidas.

Decimocuarta. Lenguaje inclusivo.

Se valora favorablemente el uso de un lenguaje inclusivo en el anteproyecto de ley, si bien se propone modificar los siguientes términos "usuarios", "funcionario", "secretarios", "autor", "graduados sanitarios", "graduados universitarios", "profesores universitarios eméritos", "trabajador", "jefes y superiores", "compañeros y subordinados", "interesado", "delegados", "empleados", "menor", "aspirantes", "candidatos", "diputado", "senador", "investigado", "letrado", "licenciado", "diplomado", "los profesionales", "los hijos", "médicos", "farmacéuticos", "veterinarios" (salvo omisión involuntaria de algún otro término adicional) por los más inclusivos de: **"personas usuarias", "persona funcionaria" o "personal funcionario", "personas secretarias", "persona autora", "personas graduadas sanitarias" o "graduados/as sanitarios/as", "personas graduadas universitarias" o "graduados/as universitarios/as", "profesores universitarios eméritos y profesoras universitarias eméritas", "persona**

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

trabajadora", "personas superioras jerárquicamente", "compañeros y compañeras y personas trabajadoras subordinadas", "persona interesada", "personas delegadas", "personas empleadas", "persona menor de edad", "personas aspirantes", "personas candidatas", "diputado/a", "senador/a", "persona investigada", "persona letrada", "persona licenciada", "persona diplomada", "las personas profesionales", "los hijos e hijas", "médicos/as", "farmacéuticos/as", "veterinarios/as".

El artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece lo siguiente:

> *"Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*
>
> *A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:*
>
> (…)
>
> *11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".*

Decimoquinta. Observación técnica.

Se advierte una errata en la página 76 del proyecto en la que se establece el "Capítulo V Festivos y permisos" que, de acuerdo con la numeración de los capítulos, debería ser el capítulo IV.

Es cuanto cabe informar por esta Secretaría General Técnica.

Firmado electrónicamente por la Secretaria General Técnica

Eva Nárdiz Pérez

CSV : GEN-fb9e-ab31-1ae6-5f13-1129-e3a4-ff85-132b
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : EVA NARDIZ PEREZ | FECHA : 06/07/2026 18:40 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

N/REF: ID 45/26

ASUNTO: INFORME SGT ARTÍCULO 26.5, PÁRRAFO PRIMERO LEY 50/1997.

DESTINATARIO: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. MINISTERIO DE SANIDAD.

Con relación al **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**, se adjunta el informe emitido por esta Secretaría General Técnica de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Plácido Vázquez García

CORREO ELECTRÓNICO
sgt.missm@inclusion.gob.es

C/ MARÍA DE GUZMÁN, 52
28003 MADRID
TEL: 91 363 37 06
Código DIR: E05082601

CSV : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PLACIDO RAMON VAZQUEZ GARCIA | FECHA : 23/06/2026 14:03 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Ref.: ID 45/26

INFORME DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, el texto y la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) correspondientes al proyecto de referencia, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

1.- El objeto de este anteproyecto es establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través de este Estatuto Marco dicho personal.

La finalidad de la norma proyectada es adaptar y actualizar el Estatuto Marco a materias tales como igualdad entre mujeres y hombres, respeto por la diversidad, y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, mejorando la regulación de determinadas materias a la vista de la experiencia recabada desde la vigencia de la norma que se modifica. Responde al mandato de iniciar un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco, contenido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2.- Examinado el proyecto, así como la memoria del análisis de impacto normativo que acompaña al mismo, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, se formulan las siguientes observaciones:

Tal y como se ha indicado en los informes anteriores a este anteproyecto, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta y en la disposición transitoria segunda, se reitera que se supriman los preceptos que mencionan la jubilación parcial y el contrato de relevo, tal y como sucede en el artículo 10.1.d) y 2.c), sobre personal estatutario sustituto.

Por otro lado, en lo que respecta a la nueva redacción del artículo 42.5, la cual fue aceptada por el Ministerio de Sanidad, cabe señalar una corrección de carácter técnico-formal en el siguiente sentido:

> *«5. El régimen jurídico de la jubilación anticipada se determinará, en su caso, en la correspondiente norma reglamentaria, previa tramitación del procedimiento previsto en el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, con arreglo a lo establecido por el artículo 206 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre».*

CSV : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PLACIDO RAMON VAZQUEZ GARCIA | FECHA : 23/06/2026 14:03 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Finalmente, respecto a la disposición transitoria segunda, para adaptarla a la literalidad de la disposición adicional decimosexta de la que trae causa, se propone la siguiente redacción:

> *«Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio aplicable a la jubilación voluntaria del personal estatutario.*
>
> *Hasta la entrada en vigor de las normas de desarrollo previstas en la disposición adicional decimosexta…».*

Por otro lado, en cuanto al informe especifico del Instituto Social de la Marina, se indica que dicha Entidad Gestora no ha formulado observaciones. Se acompaña la contestación.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Plácido Vázquez García

CSV : GEN-ab28-cebd-d22c-a949-c143-b6ea-a71d-0886
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PLACIDO RAMON VAZQUEZ GARCIA | FECHA : 23/06/2026 14:03 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBSECRETARÍA

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: SGT/2026/Informes/063

ASUNTO:

DESTINATARIO: Secretaría General Técnica
Ministerio de Sanidad

Se remite informe del anteproyecto de **"Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud",** de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Firmado electrónicamente por el Secretario General Técnico,
Julio Enrique Jiménez Novella

sgt@digital.gob.es

C/ Poeta Joan Maragall 41
PLANTA 12
28071 MADRID

CSV : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JULIO JIMÉNEZ NOVELLA | FECHA : 24/07/2026 12:00 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA DEL MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA AL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica para informe, a los efectos previstos en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

I. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO

La regulación vigente del personal estatutario de los servicios de salud se contiene fundamentalmente en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, norma básica que ha regido durante más de dos décadas el régimen jurídico de estos profesionales. No obstante, la aprobación posterior del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el desarrollo normativo autonómico y la evolución del propio Sistema Nacional de Salud, han configurado un marco complejo que ha puesto de manifiesto la necesidad de revisión y actualización integral del estatuto vigente.

A ello se añade el mandato expreso contenido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, para iniciar un proceso de negociación sindical orientado a la actualización del Estatuto Marco, proceso que, junto con la experiencia acumulada, los avances en derechos laborales (especialmente en materia de igualdad, conciliación y nuevas condiciones de trabajo) y los cambios organizativos del sistema sanitario, ha desembocado en la elaboración del presente anteproyecto. La reforma responde así a la necesidad de dotar al Sistema Nacional de Salud de un régimen jurídico renovado, homogéneo y adaptado a las exigencias actuales, fruto además de un proceso prolongado de diálogo con comunidades autónomas y organizaciones sindicales.

Este anteproyecto de ley tiene por objeto, por tanto, aprobar un nuevo Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que establezca las bases reguladoras de su relación funcionarial especial y configure un marco jurídico común para todo el Sistema Nacional de Salud. La norma regula de forma integral los derechos y deberes, la clasificación profesional, los sistemas de acceso, provisión y movilidad, la carrera profesional, el régimen retributivo, las situaciones administrativas, así como las condiciones de trabajo del personal estatutario, incluyendo la jornada, descansos y régimen disciplinario, con el fin de garantizar una ordenación homogénea y coherente en todo el territorio.

Asimismo, la ley persigue actualizar y modernizar la regulación vigente, adaptándola a la evolución normativa, social y organizativa del Sistema Nacional de Salud, reforzando principios como la igualdad, la no discriminación, la conciliación de la vida personal y laboral, la calidad del empleo público y la sostenibilidad del sistema. Con ello se pretende mejorar tanto las condiciones laborales del personal estatutario como la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y, en última instancia, la calidad de la atención sanitaria prestada a la ciudadanía.

El proyecto consta de 117 artículos, 29 disposiciones adicionales, ocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y seis disposiciones finales.

sgt@digital.gob.es

C/ Poeta Joan Maragall 41
PLANTA 12
28071 MADRID

CSV : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JULIO JIMÉNEZ NOVELLA | FECHA : 24/07/2026 12:00 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

II. OBSERVACIONES

Una vez consultados los órganos competentes de este Departamento, no se formulan observaciones, sin perjuicio de las que se efectúan en el trámite de aprobación previa, previsto en el artículo 26.5 párrafo quinto de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre del Gobierno.

En Madrid, en la fecha de la firma

Firmado electrónicamente por el Secretario General Técnico
Julio Enrique Jiménez Novella

sgt@digital.gob.es

C/ Poeta Joan Maragall 41
PLANTA 12
28071 MADRID

CSV : GEN-bc56-4e5d-e611-de7c-dfc7-291d-3828-0362
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JULIO JIMÉNEZ NOVELLA | FECHA : 24/07/2026 12:00 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-ba3e-e7e4-653b-a5f5-e2d7-6839-9047-59c5 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Examinado el proyecto de referencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, procede otorgar la aprobación previa, sin perjuicio de que deberán atenderse las observaciones que se adjuntan.

EL MINISTRO PARA LA TRANSFORMACION DIGITAL

Y DE LA FUNCION PUBLICA

P.D. LA SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA

(Orden TDF/469/2024, de 9 de mayo, B.O.E. del 17)

CSV : GEN-ba3e-e7e4-653b-a5f5-e2d7-6839-9047-59c5
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : CONSUELO SÁNCHEZ NARANJO | FECHA : 24/07/2026 11:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-ba3e-e7e4-653b-a5f5-e2d7-6839-9047-59c5 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

En relación con el proyecto de referencia, se realizan las siguientes observaciones en materia de Función Pública:

- El sistema de clasificación profesional debe contar con un sistema de equivalencias para permitir la ocupación de puestos de trabajo en las RPTs de Administración General de las distintas AAPP por parte del personal estatutario

-El articulo 67.6 debe establecer lo siguiente: "*6. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de dos años*", por coherencia con la regulación general.

-El artículo 68.4 debe suprimirse, dado que, si cualquier situación de incompatibilidad genera una reserva de plaza, aboca necesariamente a la cobertura temporal del puesto de origen. Al no tratarse de una situación temporal en el tiempo, genera un privilegio desproporcionado a la persona a costa de la estabilidad de la organización.

-El artículo 69. 3 debe establecer: "*3. El tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia será de dos años",* por coherencia con la regulación general.

-En el artículo 75.5 en coherencia con la regulación general, y sin perjuicio de cuanto pueda observar el Ministerio de Hacienda en el ejercicio de sus competencias, debe disponer lo siguiente:

> *"5. Cuando en la tramitación de un procedimiento judicial se acuerde la prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo, el personal estatutario, será declarado en la situación de suspensión provisional de funciones por todo el tiempo al que se extendiera la prisión provisional o dichas medidas.*
>
> *El personal estatutario que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado tiene derecho a percibir durante el período de suspensión el* ***75 por ciento de*** *las retribuciones básicas, manteniendo en todo caso el puesto de trabajo que haya ocupado con carácter definitivo.*
>
> ***En caso de paralización del expediente imputable al interesado, comportará la pérdida de toda retribución mientras se mantenga dicha paralización. Asimismo, no se acreditará haber alguno en caso de incomparecencia en el procedimiento disciplinario o proceso penal.***

Se formulan además las siguientes observaciones en materia de procedimiento:

-En el artículo 43, párrafo 3º lo que debe motivarse será la "resolución denegatoria".

-En el artículo 44.3 último párrafo debe tenerse en cuenta que el plazo es para resolver y notificar, de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

-En diversos preceptos (42.5, 46.4, 54.2, 78.5 y disposición adicional decimosegunda) se alude a "mediante norma reglamentaria", "reglamentariamente" o "disposiciones reglamentarias". Se propone sustituir dichas referencias por la más concreta de "Real Decreto", que se ajusta adecuadamente al mandato legal contenido en el artículo 129.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y, en el caso de que alguna de la materia referida deba desarrollarse por orden, justificar este propósito de forma motivada.

-En el artículo 46 -último párrafo del apartado 6- se dispone que "Las resoluciones o acuerdos de los tribunales vinculan a la Administración, salvo que se hubiera incurrido en defectos esenciales de procedimiento". No debe limitarse a "defectos esenciales de procedimiento", sino a todas las causas de nulidad y anulabilidad que establece los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

-En el artículo 75.3 la referencia a sentencia debe ser completada y así indicar "sentencia firme". Igualmente, sanción disciplinaria o administrativa debe ser completada con firme.

MINISTERIO
PARA LA
TRANSFORMACION
DIGITAL Y DE LA
FUNCIÓN PÚBLICA

CSV : GEN-ba3e-e7e4-653b-a5f5-e2d7-6839-9047-59c5
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : CONSUELO SÁNCHEZ NARANJO | FECHA : 24/07/2026 11:23 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO DE
POLÍTICA TERRITORIAL
Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

SECRETARÍA DE ESTADO DE POLÍTICA TERRITORIAL

SECRETARÍA GENERAL DE COORDINACIÓN TERRITORIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN JURÍDICO AUTONÓMICO Y LOCAL

O F I C I O

S/REF. :

N/REF. :

FECHA:

ASUNTO:

DESTINATARIO:

Dª. MARÍA GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
SECRETARIA GENERAL TÉCNICA
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL
Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

Se adjunta informe, a efectos del artículo 26.5 de la Ley del Gobierno, relativo al **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**

EL DIRECTOR GENERAL,

Gonzalo Díaz Millán

CORREO ELECTRÓNICO
rjuridico.autonomico@correo.gob.es

SOR ANGELA DE LA CRUZ, 9
28071 MADRID
TEL.: 91 273 3909/32

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO DE
POLÍTICA TERRITORIAL Y
MEMORIA DEMOCRÁTICA

SECRETARIA DE ESTADO DE
POLÍTICA TERRITORIAL

SECRETARÍA GENERAL DE
COORDINACIÓN TERRITORIAL

DIRECCION GENERAL DE
REGIMEN JURIDICO AUTONOMICO Y LOCAL

N/REF:

5FECHA: 08.07.2026.

ASUNTO: Msnd 122601

ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

El informe se emite con el fin de dar cumplimiento al trámite previsto en el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, conforme al cual *"será necesario informe previo del Ministerio Política Territorial -Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática-, cuando la norma pudiera afectar a la distribución de las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas".*

I. ANTECEDENTES Y CONTENIDO DEL PROYECTO.

El personal estatutario del Sistema Nacional de Salud (SNS) está integrado por los profesionales que prestan servicios en los centros e instituciones sanitarias públicas. Se trata de empleados públicos con una relación de carácter estatutario y un régimen jurídico propio, regulado por el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Actualmente, esta regulación se contiene en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre. Sin embargo, los cambios sociales, asistenciales, organizativos y tecnológicos producidos desde su aprobación hacen necesaria su actualización. Por ello, se impulsa un nuevo Estatuto Marco que adapte su contenido a la realidad actual del Sistema Nacional de Salud.

En cuanto a su contenido, el proyecto tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través de este Estatuto Marco dicho personal.

Su ámbito de aplicación se extiende al personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas o de la

CORREO ELECTRÓNICO
rjuridico.autonomico@correo.gob.es

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Administración General del Estado, así como el que preste servicios en la Red Sanitaria de la Defensa.

Tendrá la consideración de personal estatutario aquel que en virtud del correspondiente nombramiento ya sea con carácter fijo, interino o sustituto en los supuestos contemplados en este estatuto, ejerce una profesión o actividad profesional sanitaria, o de gestión y servicios en los centros e instituciones de los servicios de salud que forman parte del Sistema Nacional de Salud.

Determinadas previsiones de la ley del personal estatutario pueden aplicarse también al personal funcionario o laboral que trabaje en centros del Sistema Nacional de Salud gestionados por ciertas entidades autonómicas, siempre que no contradigan su normativa propia y que las disposiciones o convenios aplicables así lo prevean.

Por tanto, siguen existiendo tres regímenes jurídicos distintos:

Personal estatutario: Se rige por el Estatuto Marco.
Personal funcionario :Se rige por la normativa de función pública.
Personal laboral: Se rige por el Estatuto de los Trabajadores y su convenio colectivo.

En cuanto a su estructura, el APL se divide en nueve Títulos:

El Título Preliminar establece el objeto, finalidad y ámbito de aplicación de la ley, así como los principios generales del régimen estatutario.

El Título I, de disposiciones generales, regula la clasificación, ordenación y planificación del personal estatutario en los servicios de salud.

El Título II, determina los derechos, deberes, régimen retributivo e incompatibilidades del personal estatutario.

El Título III regula la adquisición, pérdida y recuperación de la condición de personal estatutario.

El Título IV ordena los sistemas de selección, provisión y movilidad del personal en los servicios de salud.

El Título V fija el régimen de carrera y desarrollo profesional.

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El Título VI regula las situaciones administrativas del personal estatutario.

El Título VII regula la jornada, horarios, descansos y condiciones de trabajo.

El Título VIII define el régimen disciplinario y las garantías procedimentales.

El Título IX regula la figura del personal estatutario investigador.

II. ADECUACIÓN DEL PROYECTO AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

a) Título competencial prevalente.

Conforme a la disposición final primera del APL:

"1. Las disposiciones de esta ley se dictan al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, por lo que las mismas constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.

2. La disposición adicional segunda se dicta al amparo del artículo 149.1.16 de la Constitución, por lo que sus previsiones constituyen bases de la sanidad.

3. La disposición final quinta se dicta al amparo del artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de "Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social".

La disposición adicional primera recoge la singularidad competencial de la Comunidad Foral de Navarra al señalar que: "Las disposiciones básicas de esta ley se aplicarán en la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18 y en la disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra".

En cuanto a los títulos competenciales invocados, el APL se ampara en primer lugar en el artículo 149.1.18ª de la Constitución, que otorga al Estado la competencia para dictar las bases del régimen estatutario de los funcionarios.

Efectivamente, al Estado le corresponde la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida a los funcionarios de todas las Administraciones públicas, debiendo, por consiguiente, entenderse incluidos en dicho título competencial tanto los funcionarios de la Administración

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

General del Estado como los de las Administraciones de las comunidades autónomas y los de las corporaciones locales. (STC 37/2002, de 14 de febrero, FJ 8).

En cuanto al alcance de esta competencia básica, el Tribunal Constitucional, en la STC 116/2022, FJ 33, reiterando su doctrina anterior, señala que *"Por lo que respecta a su contenido material, hemos señalado que el art. 149.1.18 CE, puesto en conexión con el art. 103.3 CE, reserva al legislador estatal (…) ha de entenderse comprendida, en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción en la carrera administrativa y a las situaciones que en esta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las administraciones públicas".*

En la STC 183/2016, el TC aplica la competencia sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos al personal del servicio nacional de salud, precisando lo siguiente en el FJ.4:

"*Desde esta perspectiva las cuestiones relacionadas con la integración de unos cuerpos y escalas de funcionarios en otros han de incardinarse en la materia "régimen estatutario de los funcionarios públicos", puesto que configuran las relaciones entre éstos y la Administración a la que sirven, ordenando su posición propia en el seno de aquélla. Esto último puede afirmarse con independencia de que se trate del personal sanitario, pues la de este tipo de personal es "una relación funcionarial especial", lo que se confirma por los arts. 2.3 y 2.4 del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (LEEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los cuales disponen que la normativa contenida en citado Estatuto básico le es de aplicación en los términos expresados por dichos preceptos.*

(…) De entre los títulos competenciales estatales invocados en la disposición final primera del Real Decreto-Ley 16/2012, es el de las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE) el que resulta aquí de aplicación. En efecto la integración que se regula se inserta en la materia función pública, en cuanto afecta al régimen estatutario de los funcionarios públicos, lo que se subraya tanto por la condición funcionarial que ostenta el colectivo afectado, como porque la posibilidad para integrarse en los servicios de salud lo es como personal estatutario fijo. (…). En ese sentido el estatuto marco proclama en su artículo 1 la existencia de una relación funcionarial especial de este personal con los servicios de salud que integran el Sistema Nacional de Salud".

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Por lo que respecta a la perspectiva formal, el TC precisa que*: "Igualmente hemos señalado que "habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18), habrá de ser también la ley la que determine en qué casos y con qué condiciones pueden reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración pública. Las normas que disciplinen estos ámbitos serán, en el concepto constitucional, ordenadoras del Estatuto de los funcionarios públicos, pues todas ellas interesarán directamente a las relaciones entre éstos y las Administraciones a las que sirven, configurando así el régimen jurídico en el que pueda nacer y desenvolverse la condición de funcionario y ordenando su posición propia en el seno de la Administración"* (STC 176/2015, de 22 de julio, FJ 5, y las allí citadas)". (FJ.4).

No obstante, cabe señalar que, de acuerdo con el artículo 2 de la norma, esta se aplica también al personal laboral. En consecuencia, debería añadirse dicho título competencial a la disposición final primera, pues como ha establecido reiteradamente el Tribunal Constitucional, *"en cuanto al personal del sector público autonómico que tenga un vínculo laboral cobra relevancia la competencia exclusiva que atribuye al Estado el art. 149.1.7 CE en materia de legislación laboral. La citada STC 99/2016, FJ 7, ha resuelto "que el título competencial 'legislación laboral' tiene 'un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios' (SSTC 35/1982, de 14 de junio, FJ 2; y 95/2002, de 25 de abril, FJ 8, entre otras muchas, y, en el mismo sentido, ATC 228/2015, de 15 de diciembre, FJ 4). En esta materia se incluye la regulación de un elemento esencial del contrato de trabajo como es el tiempo de prestación de servicios (STC 228/2012, de 29 de noviembre, FJ 3, con cita de la STC 7/1985, de 25 de enero, FJ 2)""* (STC 158/2016, FJ 3).

Además, sobre el Capítulo V del Título II, incompatibilidades del personal estatutario, la STC 197/2012, FJ 11, señalaba que *"En cuanto al encuadramiento competencial de las normas en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, la aludida STC 178/1989, de 2 de noviembre, FJ 6, estableció que "el sistema de incompatibilidades del personal, cualquiera que sea el régimen jurídico al que esté sujeto, que se halle al servicio del sector público, debe encuadrarse dentro del régimen jurídico de las Administraciones públicas",*

Por último, el Título IX, incluye determinadas previsiones, como la definición de personal investigador o la obligación de evaluar el trabajo investigador, que pueden considerarse amparadas en el artículo 149.1.15ª, que atribuye al Estado el fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica.

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

b) <u>Análisis de las cuestiones competenciales más relevantes que suscita el proyecto.</u>

La normativa en materia sanitaria ha sido objeto de conflictividad recurrente. En concreto, se deben citar dos de ellos, los planteados por el Gobierno del Principado de Asturias y la Junta de Andalucía en relación con las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2012 en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, antecedente directo del proyecto.

El Principado de Asturias impugnó el real decreto ley en un recurso que fue resuelto por la 183/2016, de 3 de noviembre de 2016, en tanto que el planteado por la Junta de Andalucía concluyó con la STC 33/2017.

La STC 183/2016 examinó la constitucionalidad de la disposición adicional decimosexta incorporada a la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, por el Real Decreto-ley 16/2012. En ella, el Tribunal Constitucional señala que, desde el punto de vista material, el examen de la disposición cuestionada requiere diferenciar entre sus dos apartados, respecto de los cuales adopta soluciones distintas:

a) El apartado 1 regula la integración voluntaria del personal funcionario sanitario (médicos, practicantes, comadronas y demás personal funcionario sanitario de instituciones públicas) como personal estatutario fijo de los servicios de salud. El Tribunal lo considera constitucional y de carácter básico, ya que establece un criterio común para todo el Sistema Nacional de Salud y se encuadra en la competencia estatal del artículo 149.1.18 CE sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

b) El apartado 2 dispone que, para el caso que este personal opte por permanecer en activo en su situación actual, la Comunidad Autónoma debe adscribirlo a órganos administrativos que no pertenezcan a instituciones sanitarias públicas, conforme a las bases de los procesos de movilidad que a estos efectos se puedan articular.

En este caso, el Tribunal llega a una conclusión distinta a la anterior, porque el precepto directamente obliga a las Comunidades Autónomas a adscribir a determinado personal a órganos administrativos, excluyendo expresamente como destino de una posible adscripción las instituciones sanitarias en las que venían prestando servicio. Se trata, por tanto, de una regla que afecta intensamente a la organización y funcionamiento de los órganos administrativos autonómicos y a sus potestades para organizar su propio personal. Consecuentemente, el apartado 2 de la disposición adicional decimosexta del estatuto marco, añadido por el artículo 10.4 del Real Decreto-ley 16/2012, se declara contrario al orden constitucional de distribución de competencias.

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Por su parte, la STC 33/2017 examina, además de la impugnación de la disposición adicional decimosexta, la correspondiente a la disposición adicional decimoséptima, introducida en la Ley 55/2003 por el Real decreto-ley 16/2012. El Tribunal desestima la impugnación tras recordar que *""de acuerdo con el art. 149.1.18 CE y la doctrina constitucional que lo ha interpretado, el Estado tiene competencia para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida a los de todas las Administraciones públicas, incluyendo materialmente en su ámbito, en principio, la normación relativa "a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios" (por todas, STC 165/2013, de 26 de septiembre, FJ 13)" (STC 99/2016, de 25 de mayo, FJ 7). De este modo, y como hemos señalado en la STC 158/2016, de 22 de septiembre, FJ 3, "el Estado es competente ex art. 149.1.18 CE para establecer la regulación básica de los derechos y deberes del personal del sector público que tenga la condición de funcionario, incluido el que forme parte de la función pública autonómica. Así lo ha declarado este Tribunal en relación a la determinación básica de sus retribuciones (SSTC 96/1990, de 24 de mayo, FJ 3; 237/1992, de 15 de diciembre, FJ 4; 103/1997, de 22 de mayo, FJ 2, y 148/2006, de 11 de mayo, FJ 6, entre otras), de sus permisos y vacaciones (STC 156/2015, de 9 de julio, FJ 8) y, últimamente, de su jornada de trabajo (STC 99/2016,de 25 de mayo, FJ 7)". Pues bien, desde la perspectiva competencial y por lo que ahora interesa, el mismo tratamiento ha de darse a la acción social sobre la que versa el precepto impugnado, en la medida en que constituye un derecho del personal estatutario. Así se ha configurado en el art. 17.1 m) de la Ley 55/2003, que, al indicar los derechos del personal estatutario de los servicios de salud, incluye el relativo "[a] la acción social en los términos y ámbitos subjetivos que se determinen en las normas, acuerdos o convenios aplicables". En consecuencia, a partir de esa consideración como derecho del personal estatutario, hemos de entender que la regulación básica de la acción social en favor de dicho personal se incardina en la competencia que el art. 149.1.18 CE atribuye al Estado para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios".*

Por otra parte, cabe aludir a dos cuestiones específicas que han suscitado controversias competenciales y que se encuentran presentes en la regulación analizada, como son la determinación de los complementos retributivos y las incompatibilidades.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, el artículo 28.3 regula las retribuciones complementarias. Al efecto, cabe recordar que el Tribunal Constitucional aludió en su STC 197/2012, FJ 9, al artículo 43 del vigente Estatuto Marco, un precepto similar, señalando que *"En sus aspectos estrictamente retributivos, el complemento específico se regula en el art. 43.2.b) del capítulo IX, "Retribuciones", definiéndose como el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica,*

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. La efectiva implantación de este complemento retributivo, en los concretos términos en los que lo define la Ley 55/2003, se ve, no obstante, modulado porque, de acuerdo con la disposición transitoria sexta. a) de la propia Ley 55/2003, se mantendrá la vigencia en cada servicio de salud, sin carácter básico, de las normas en materia de retribuciones anteriores a la propia Ley 55/2003, esto es, las contenidas en el Real Decreto-ley 3/1987, derogado por la Ley 55/2003, o las equivalentes en cada Comunidad Autónoma. El mantenimiento de la vigencia del Real Decreto-ley 3/1987 o de la normativa equivalente autonómica encuentra su razón de ser en que, de acuerdo con la citada disposición transitoria, las previsiones retributivas del art. 43, entre las que se encuentran las relativas al complemento específico, entrarán en vigor cuando así se establezca en las normas a las que se refiere el art. 3 de la misma Ley 55/2003, es decir, cuando el Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, aprueben los estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud".

En cualquier caso, se llama la atención sobre el mismo porque el texto analizado regula los distintos tipos de retribuciones complementarias en la línea de lo recogido por la Ley 55/2003 y, también, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Frente a esta opción normativa, el 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, en su artículo 24, ha preferido remitir la determinación de la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios a las correspondientes leyes de cada Administración Pública.

En segundo lugar, por lo que se refiere a las incompatibilidades, que el proyecto regula en el Capítulo V del Título II, la STC 197/2012, FJ 11, establecía lo siguiente:

"En cuanto al encuadramiento competencial de las normas en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, la aludida STC 178/1989, de 2 de noviembre, FJ 6, estableció que "el sistema de incompatibilidades del personal, cualquiera que sea el régimen jurídico al que esté sujeto, que se halle al servicio del sector público, debe encuadrarse dentro del régimen jurídico de las Administraciones públicas", encuadramiento competencial del que se sigue que al Estado corresponde, ex art. 149.1.18 CE, el establecimiento de las bases relativas al sistema de incompatibilidades de los empleados públicos por cuanto, como recuerda la STC 172/1996, de 31 de octubre, FJ 1, por referencia a la anteriormente citada, "el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas es básico en cuanto expresión de un principio estructural organizativo que se proyecta sobre el sector público en su conjunto" con las consecuencias que ello tiene para el legislador autonómico que habrá de respetar las normas

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

básicas dictadas por el Estado, desarrollando las mismas "en función de sus características y, entre ellas, la estructura de sus propias Administraciones y el diseño de la función pública que las sirvan, así como la materia o sector de la actividad administrativa donde se producen" (STC 87/2009, de 20 de abril, FJ 2, recogiendo lo afirmado en la STC 172/1996, de 31 de octubre, FJ 6).

Como recuerda la STC 68/1990, de 5 de abril, FJ 3, en la STC 178/1989, de 2 de noviembre, se señaló, por un lado, "que el legislador goza de un amplio margen para establecer, dentro del marco constitucional, el sistema concreto de incompatibilidad de los empleados públicos, de forma que, el llamado principio de 'incompatibilidad económica' como el principio de 'dedicación a un solo puesto de trabajo' -al que expresamente alude el preámbulo de la Ley 53/1984- además de no vulnerar en modo alguno la Constitución, no se encuentran vinculados únicamente a la garantía de imparcialidad sino también al principio de eficacia, bien entendido que, si este último principio es uno de los que pueden inspirar el régimen de incompatibilidades, no tiene porqué ser necesariamente el único; y, por otra parte que, la tradición legislativa en nuestro ordenamiento ha sido la incompatibilidad para ejercer dos o más puestos públicos y para desempeñar, a la vez, determinadas funciones públicas y actividades profesionales. Por tanto, y teniendo en cuenta tales premisas, han de extraerse dos consecuencias relevantes, atinente la primera a la libertad del legislador para diseñar un régimen de incompatibilidades en dicha Ley que puede responder, entre otros, a los principios de imparcialidad y eficacia sancionados constitucionalmente, pero no sólo a éstos; y referente la segunda, a que la regla general en la Ley, que en este sentido recoge una tradición jurídica preexistente, es la incompatibilidad -y no la compatibilidad de funciones- respecto del personal al servicio de la Administración Pública."

Dicha regla puede, no obstante, conocer excepciones, que han de respetar tales criterios y que, en su caso, han de ser también consideradas básicas (STC 172/1996, de 31 de octubre, FJ 2 in fine). En concreto, respecto a la norma estatal que excluía la posibilidad de compatibilizar el ejercicio de la medicina en centros de la Seguridad Social con actividades sanitarias privadas sólo cuando se desempeñen puestos de trabajo que comporten la percepción de "complementos específicos" o concepto equiparable o retribuidos por arancel (art. 16.1 Ley 53/1984), justificamos su carácter básico afirmando (STC 172/1996, de 31 de octubre, FJ 3) que "su contenido medular es la ecuación entre incompatibilidad y remuneración complementaria para pagar aquella limitación y dotada del mismo carácter básico dentro del sistema de retribuciones de los funcionarios públicos" para concluir indicando que "[d]esde esta perspectiva lo que ha de considerarse básico, como se ha dicho, es la prohibición de simultanear actividades en el sector privado y en el público cuando se perciban retribuciones complementarias por especial dedicación al puesto de trabajo en las Administraciones públicas" (reiterado en la STC 73/1997, de 11 de abril, FJ 5)".

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

En suma, la regulación proyectada en materia de complementos retributivos y de incompatibilidades podría considerarse básica, de acuerdo con los antecedentes y la jurisprudencia constitucional expuesta. No obstante, no cabe descartar, dados los antecedentes de conflictividad y la opción normativa prevista en el TREBEP, que se susciten controversias competenciales al respecto.

c) Análisis de la participación autonómica en la elaboración del proyecto.

En el apartado V de la MAIN se señala que el trámite de audiencia e información pública fue realizada del 5 al 26 de junio de 2026. Asimismo, se ha solicitado:

- Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla.
- Informe del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud.
- Informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

III. ADECUACIÓN DEL PROYECTO A LA LEY 20/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DE LA UNIDAD DE MERCADO (LGUM).

En cuanto a la adecuación a la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de Garantía de la Unidad de Mercado, no se formulan observaciones a este respecto.

IV. VALORACIÓN Y OBSERVACIONES DE CARÁCTER COMPETENCIAL.

La disposición final primera del Anteproyecto analizado establece lo siguiente:

"1. Las disposiciones de esta ley se dictan al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, por lo que las mismas constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.

2. La disposición adicional segunda se dicta al amparo del artículo 149.1.16 de la Constitución, por lo que sus previsiones constituyen bases de la sanidad.

3. La disposición final quinta se dicta al amparo del artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de "Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social".

Sin embargo, cabe señalar las siguientes cuestiones:

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- El APL se aplica también al personal laboral, por lo que debe incluirse el artículo 149.1.7ª CE a la disposición final primera.

- De acuerdo con la jurisprudencia constitucional expuesta en el presente informe, el régimen de incompatibilidades se fundamenta en la competencia sobre "bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas" (por todas, STC 197/2012, FJ 11), por lo que debería añadirse este título competencial.

- El texto propuesto incorpora un Título IX que se refiere al personal investigador. Dicho Título, que no tiene paralelismo en el Estatuto Marco vigente, contiene determinadas previsiones relativas al régimen de personal, señaladamente lo que se refiere a sistemas de selección, pero otras previsiones, como la evaluación del trabajo investigador, se relacionarían con la competencia estatal sobre fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica que, por lo tanto, debería añadirse al título competencial.

- El Anteproyecto prevé la modificación de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

  Todas estas normas contienen ya una expresa determinación de los títulos competenciales que amparan sus respectivas regulaciones, por lo que se entiende que no procede la invocación del artículo 149.1.17ª, sino que procede remitirse a los títulos competenciales previstos en cada una de las disposiciones citadas.

A la vista de las consideraciones anteriores, se propone la siguiente redacción para la disposición final primera:

"Disposición final primera. Título competencial.

La presente ley se dicta al amparo del artículo 149.1, apartados 7ª y 18.ª de la Constitución, que atribuyen al Estado las competencias sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y las bases del régimen estatutario de los funcionarios.

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

El capítulo V del Título II se dicta en virtud de la competencia del Estado sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

El Título IX se ampara, además, en el artículo 49.1.15ª CE, que atribuye al Estado la competencia sobre el fomento y la coordinación general de la investigación científica y técnica.

Las leyes modificadas por las disposiciones finales segunda a quinta continuarán fundamentándose en los títulos competenciales invocados en dichas normas".

CSV : GEN-5ab9-a3be-ed62-7dee-2df3-78d9-7383-6a9c
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : GONZALO DIAZ MILLAN | FECHA : 08/07/2026 12:54 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-b073-d90f-8122-9cfa-c0ae-1058-5645-7a28 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
DE SANIDAD

DIRECCIÓN GENERAL

I N F O R M E

S/REF.:

N/REF.: INFONORM DG 08/26

FECHA: 10 de julio de 2026

ASUNTO: INFORME

REMITENTE: INGESA

Subdirección General de Normativa
Secretaría General Técnica
Ministerio de Sanidad

Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Requerido el libramiento del correspondiente informe de conformidad con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Visto el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

En su virtud, se participan las siguientes

CONCLUSIONES:

Única.

Procede informar de la plena conformidad del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) con el proyecto normativo de referencia, sin apreciar en el mismo elemento respecto del cual proceda realizar objeción alguna.

Madrid, a la fecha de la firma

LA DIRECTORA

Isabel Muñoz Machín

CORREO ELECTRÓNICO:

direccion.ingesa@ingesa.sanidad.gob.es

ALCALÁ, 56
28071 MADRID
INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA

CSV : GEN-b073-d90f-8122-9cfa-c0ae-1058-5645-7a28
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : ISABEL MUÑOZ MACHIN | FECHA : 10/07/2026 14:06 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME UTILIZACIÓN DE MEDIOS Y SERVICIOS TIC

Anteproyecto de ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

OBJETO

Esta ley tiene por objeto establecer las bases reguladoras específicas de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, regulando a través de este Estatuto Marco dicho personal.

ANÁLISIS DE NECESIDADES TIC

Atendiendo al contenido de la orden se han identificado las siguientes necesidades funcionales a las que se deberá **dar soporte por medios tecnológicos**:

- **Art 11.2. 2**. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 de esta ley, cada Administración sanitaria competente dispondrá de un ***sistema de información y seguimiento*** que permita verificar las autorizaciones de nombramiento o contratación de personal con vínculo temporal, y en el que deberán constar, al menos, la modalidad, la fecha del nombramiento o contratación, la fecha de cese o el criterio para su determinación, así como las condiciones a las que se sujeta el nombramiento o contratación. Estos sistemas de información y seguimiento ***deberán ser interoperables entre sí***, de modo que se garantice ***su interconexión, compatibilidad informática, así como la transmisión telemática de alertas***.

- **ART 21: Registros de personal**.

  1. Como instrumento básico para la planificación de los recursos humanos, los servicios de salud establecerán registros de personal en los que se inscribirá a quienes presten servicios en los respectivos centros e instituciones de los servicios de salud.

  La creación de dichos registros se ajustará a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y en la normativa contra la violencia de género.

  Los datos de los registros correspondientes a los profesionales sanitarios ***deberán ser comunicados al Ministerio de Sanidad, para su inclusión en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios*** de acuerdo con lo establecido en su norma de desarrollo.

  2. El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud acordará los requisitos, y procedimientos y contenidos mínimos para posibilitar el ***tratamiento conjunto y la utilización recíproca de la información*** contenida en los registros de personal de los servicios de salud, que se integrarán en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud y en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, con respeto a lo establecido en la legislación de

CSV : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEMI CIVICOS VILLA | FECHA : 09/06/2026 16:35 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

protección de datos de carácter personal y en la normativa contra la violencia de género.

- **Art 45.10:** Los servicios de salud implantarán ***sistemas de registro electrónico*** de méritos para facilitar la presentación y baremación de los mismos, en los procedimientos en los que resulte necesario.

- **Disposición adicional decimosegunda. Registro Estatal de Personal Estatutario.** Con la finalidad de facilitar la adecuada planificación de las necesidades de personal estatutario, permitir el seguimiento y control de la temporalidad y coordinar las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, se crea en el Ministerio de Sanidad el Registro Estatal de Personal Estatutario, que se integrará en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud. Dicho Registro, que se implementará en soporte digital, se nutrirá de los registros oficiales de personal estatutario obrantes en las administraciones estatal y autonómicas, que estarán obligados a facilitar los datos que se consideren necesarios, con sujeción a los criterios que determine el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

FACTIBILIDAD TECNOLÓGICA

Las necesidades funcionales a las que se deberá dar soporte por medios tecnológicos en relación con lo dictado por el proyecto de real decreto son factibles técnicamente.

Se pone de manifiesto que las necesidades funcionales del art 11.2 (excepto la mención a la interoperabilidad entre registros), el art 21.1 y el art 45.10, deben ser cubiertas tecnológicamente por las Comunidades Autónomas.

POSIBLES ELEMENTOS DE MEJORA

- Valorar si el Registro Estatal de Personal Estatutario podría ser un subsistema del Registro Estatal de Profesionales Sanitarios y reflejarlo así en la disposición adicional decimosegunda.

- Valorar la siguiente redacción del artículo 57 para incorporar la creación de la plataforma tecnológica de gestión de talento del SNS:" La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los criterios y principios que resulten procedentes, en orden a la coordinación de las convocatorias de los procesos de provisión, selección y movilidad, cuando afecten a más de un servicio de salud, con objeto de garantizar el principio de colaboración. ***A tal fin, ofrecerá a las Comunidades Autónomas la plataforma digital de gestión de talento para el SNS, que también incorporará la posibilidad de compartir acciones formativas elaboradas por éstas a todos los profesionales del SNS***".

CSV : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEMI CIVICOS VILLA | FECHA : 09/06/2026 16:35 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

ANÁLISIS PRELIMINAR DE COSTES

En base al análisis de alcance preliminar que se puede realizar del texto, se estima que es necesaria una inversión de 2.000.000 de euros para llevar a cabo las actuaciones tecnológicas responsabilidad del Ministerio de Sanidad.

ANÁLISIS DE PLAZOS Y RENTABILIZACIÓN DE LA INVERSIÓN TIC

Dado el carácter excepcional de la norma esta Comisión no puede cuantificar la rentabilización de la inversión y el retorno económico directo que supondría.

En Madrid, a fecha de la firma electrónica,

Directora General de Salud Digital y Sistemas de Información para el SNS

Noemí Cívicos Villa

CSV : GEN-d220-2f37-9e59-e218-be95-c2e1-5d1e-c321
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : NOEMI CIVICOS VILLA | FECHA : 09/06/2026 16:35 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-e150-cb3a-1945-d1c7-aee8-d6a9-a606-f557 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN
DIGITAL

muface
DIRECCIÓN GENERAL

INFORME SOBRE ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD DEL MINISTERIO DE SANIDAD

De acuerdo con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, ha tenido entrada en esta Mutualidad el **Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud,** del Ministerio de Sanidad.

Examinado el texto de referencia, desde esta Mutualidad no se realizan observaciones.

LA DIRECTORA GENERAL

Paseo Juan XXIII, Nº26
28040 MADRID

CSV : GEN-e150-cb3a-1945-d1c7-aee8-d6a9-a606-f557
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : MYRIAM PALLARES CORTON | FECHA : 09/06/2026 09:46 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

MINISTERIO
DE DEFENSA

USO OFICIAL

SUBSECRETARÍA DE DEFENSA
ISFAS

SECRETARIO GRAL. GERENTE

FIRMA ELECTRÓNICA MINISDEF-EC-WPG-PKI:	REGISTRO ELECTRÓNICO DEL MINISTERIO DE DEFENSA	REGISTRO ELECTRÓNICO DEL MINISTERIO DE DEFENSA
SECRETARIO GENERAL GERENTE DEL ISFAS O.A.	RE-001-S-26-01515392	RE-001-E-26-02136100
JOSE JAVIER RODRIGO DE AZPIAZU	09/06/26 13:34:50	10/06/26 0:30:35
FECHA DE LA FIRMA: 09/06/2026 13:34:35	SALIDA	ENTRADA

O F I C I O

S/REF.	421-J 26/0198-RE-001-S-26-01505186 de 08/06/2026
N/REF.	4B100000/JJRA/CMZ/sgt AJ Nº 46242
FECHA	09/06/2026 13:34:35
ASUNTO	Re: SOLICITUD INFORME ART. 26.5 LEY GOB.- APL DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL (...) SERVICIOS DE SALUD.
ANEXOS	
DESTINATARIO	VICESECRETARIO GENERAL TECNICO
COPIA	

Examinado el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, este Instituto (O.A), en el ámbito de sus competencias, no formula observaciones a su contenido.

EL SECRETARIO GENERAL GERENTE DEL ISFAS O.A.

- JOSE JAVIER RODRIGO DE AZPIAZU -

Los datos de carácter personal que puedan aparecer en este escrito o sus anexos deberán ser tratados conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de Protección de Datos, debiendo ser empleados únicamente para la finalidad con que fueron comunicados y mantenidos durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento.

CODIGO SEGURO DE VERIFICACIÓN (CSV): No disponible (USO OFICIAL)
La autenticidad puede ser comprobada en https://sede.defensa.gob.es
(documentos clasificados o de uso oficial no pueden verificarse)

CORREO ELECTRÓNICO:
jrodrigoa@et.mde.es

USO OFICIAL

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

28020,
TEL: 915677612

Informe de MUGEJU O.A. relativo al Anteproyecto de Ley del Marco del personal estatutario de los Servicios Públicos de salud.

Se ha dado traslado al organismo autónomo Mutualidad General Judicial del Anteproyecto de Ley del Marco del personal estatutario de los Servicios Públicos de salud. A la vista de la documentación aportada a este respecto, se informa que el mismo no es aplicable al personal sanitario adscrito a las entidades médicas privadas que han suscrito el concierto vigente con MUGEJU OA.

Firmado electrónicamente en Madrid por:

LA DIRECTORA DE MUGEJU OA

Firmado por GÓMEZ VALLE JUANA MARÍA DNI ***6906** el día 16/06/2026 con un certificado emitido por AC Sector Público

Juana María Gómez Valle

CORREO ELECTRÓNICO
mugeju@justicia.es

C/ Fuencarral, 45
28004. Madrid
TEL: 91 586 0300

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL, SECRETARIO DEL CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

CERTIFICA

Que el Consejo Nacional de la Discapacidad (CND) ha sido informado del ***anteproyecto de ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud,*** a iniciativa del ***Ministerio de Sanidad.***

De acuerdo con el artículo 2.d) del Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad, se remite certificado con *Anexo* adjunto, en el que se incluyen los informes de observaciones remitidos en plazo a esta Secretaría (y en orden de llegada) sobre el texto normativo propuesto, por las siguientes vocalías del CND:

- Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030)
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)
- Mª Luz Esteban Saiz (Experta del CND)
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
- Dirección General de Agenda 2030 (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030)

Y para que conste, expido y firmo electrónicamente el presente certificado en Madrid.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

ANEXO

INFORME 1: Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030)

Examinado el texto, **se valora favorablemente,** desde nuestra óptica, la inclusión explícita como derecho individual del personal estatutario, de su **diversidad familiar** (art. 4.1 letra h):

"*Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, **diversidad familiar** y propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo, y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados, y por los usuarios del Sistema Nacional de Salud*."

De igual manera, se **valora positivamente** que se adapte y actualice el Estatuto Marco a materias tales como la diversidad, la igualdad entre mujeres y hombres, y la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.

Con respecto a esta última, el régimen de la **excedencia por agrupación familiar** se clarifica; se introduce la regulación de la **excedencia por cuidado de familiares**, que se regula en una disposición específica, por un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, así como para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo; se garantiza que el personal conozca con antelación suficiente la distribución de su jornada para no interferir en su derecho a la conciliación; también se mandata expresamente a las Administraciones Públicas para que adopten medidas de **flexibilización horaria** para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral del personal estatutario que tenga a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos; y en materia de **corresponsabilidad**, se recogen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar con independencia del sexo del personal que se acoja a la medida. Se establece también la obligatoriedad a disponer de un Plan de Igualdad y un **Plan de Conciliación**.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME 2: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)

1ª.Artículo 45. Convocatorias de selección y requisitos de participación.

(…)

"7. En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reservará en cada servicio de salud, al menos, el porcentaje que se encuentre vigente con carácter general para la función pública, de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento. La reserva del citado porcentaje se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

En las convocatorias promovidas por los servicios de salud de la Administración General del Estado, el porcentaje de reserva será el que se encuentre vigente para la función pública de esa Administración.

El acceso a la condición de personal estatutario de las personas con discapacidad se inspirará en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación**, provisión de apoyos** y compensación de desventajas, procediéndose, en su caso, a la adaptación de las pruebas de selección a las necesidades específicas y singularidades de estas personas, así como la adaptación del puesto de trabajo **y del entorno laboral** en el que van a desarrollar sus funciones en el caso de ser necesario**, estando obligado el servicio de salud responsable a realizar los ajustes razonables que sean precisos para alcanzar la mayor inclusión posible del personal con discapacidad**.

Las convocatorias se publicarán en formatos accesibles, proporcionando información **en lenguaje claro y con carácter diferenciado de las plazas reservadas a personas con discapacidad, incluyendo aspectos como las características de los puestos, los requisitos exigidos y los criterios de valoración**."

Justificación: Se proponen por el CERMI una serie de ampliaciones, precisiones y matices al texto del Anteproyecto que hacen más garantista el precepto desde la

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

óptica de la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en el acceso al empleo de personal estatutario de los servicios de salud. Las propuestas del CERMI parten de la experiencia adquirida en estos últimos años en que se han evidenciado dificultades, discriminaciones y exclusiones para aspirantes con discapacidad en estos procesos selectivos, planteando en estas alegaciones medidas que las previenen, corrigen o atenúan.

2ª. Artículo 70. Excedencia por cuidado de familiares.

(…)

"2. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad ~~no pueda valerse por sí mismo~~ **precise de apoyos intensos y continuados para su autonomía personal**.

Justificación: Se propone la sustitución de la expresión «no pueda valerse por sí mismo» por la de «que precise de apoyos intensos y continuados para su autonomía personal», debido a que la primera es capacitista y conlleva una mirada asistencialista y paternalista respecto de las personas con discapacidad, no encontrándose alineada con los principios, valores y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ni tampoco con el texto del nuevo artículo 49 de la Constitución. La expresión que plantea el CERMI como alternativa, es mucho más respetuosa y adecuada, por lo que debería ser incluida en el texto del Proyecto de Ley.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V.: GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME 3: Mª Luz Esteban Saiz (Experta del CND)

1: Artículo 4. Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario (propuesta de adición en amarillo):

c) Igualdad efectiva de mujeres y hombres, igualdad de trato y no discriminación, respeto a la diversidad lingüística y promoción de políticas activas en materia de igualdad de género, empleo de personas con discapacidad y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

Justificación: Se propone esta incorporación por coherencia con los artículos 24, 34 y 106 del texto, que ya contemplan referencias al respeto de la lengua. En concreto, el artículo 106 tipifica como falta muy grave la discriminación por razón de lengua. En consecuencia, se considera necesario incorporar expresamente el respeto a la diversidad lingüística como uno de los principios rectores de la norma, incluyendo la lengua de signos española y la lengua de signos catalana en su ámbito de uso lingüístico.

Además, se propone incorporar la referencia a la condición lingüística para reforzar la protección de los derechos de aquellas personas que puedan verse expuestas a situaciones de discriminación o exclusión por razón de su lengua o forma de comunicación. Asimismo, se alinea con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículos 2 y 30.4), que sitúa a las lenguas de signos en plano de igualdad con las lenguas orales y protege la identidad cultural y lingüística específica de las personas sordas y sordociegas. De este modo, se contribuye a evitar que las barreras de comunicación se conviertan en un factor de exclusión o de desprotección social. Igualmente, resulta coherente con la legislación estatal de las lenguas de signos como la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 674/2023, de 18 de julio.

2: Artículo 24. Derechos individuales (propuesta de adición en amarillo):

d) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada, para la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades. Esta formación deberá ser planificada y organizada por cada servicio de salud, garantizando que las personas con discapacidad puedan acceder a ella y participar en condiciones de igualdad, mediante la adopción de medidas de accesibilidad universal y de los apoyos necesarios, incluida la lengua de signos cuando proceda.

Justificación: Se propone esta incorporación con el fin de garantizar que el derecho a la formación continuada pueda ejercerse en condiciones de igualdad por todas las personas profesionales, incluidas aquellas con discapacidad. La accesibilidad de las acciones formativas constituye una condición esencial para asegurar su participación

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

efectiva y evitar que la existencia de barreras limite el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional.

La presente propuesta encuentra respaldo en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, y en la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Estas normas reconocen el derecho de las personas con discapacidad a acceder en condiciones de igualdad a la formación mediante la adopción de medidas de accesibilidad universal y de los apoyos necesarios para garantizar su ejercicio efectivo.

Asimismo, en el caso de las personas sordas y sordociegas, la medida resulta coherente con lo previsto en la Ley 27/2007, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 674/2023, de 18 de julio, que reconocen la lengua de signos española, y la lengua de signos catalana en su ámbito de uso lingüístico, y otros recursos de accesibilidad comunicativa como instrumentos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades, la participación plena y el ejercicio efectivo de derechos.

3: Artículo 24. Derechos individuales (propuesta de adición en amarillo):

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, lengua, diversidad familiar y propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso laboral o sexual y por razón de sexo, y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y sus subordinados, y por los usuarios del Sistema Nacional de Salud.

Justificación: Véase la justificación de la observación número 1.

4: Artículo 25. Derechos individuales ejercidos colectivamente (propuesta de adición en amarillo):

k) A que se promuevan medidas y recursos orientados a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas con discapacidad, la accesibilidad universal y el respeto a la diversidad lingüística, incluida la lengua de signos, así como la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por razón de discapacidad.

Justificación: El derecho a recibir información y asesoramiento en formatos accesibles está explícitamente consagrado en el artículo 5 de la Ley 15/2022 y en el artículo 14 de la Ley 27/2007. Las personas sordas y sordociegas no pueden ejercer plenamente sus derechos si la información se restringe a canales orales o escritos convencionales. Garantizar por ley el acceso universal mediante la lengua de signos responde al principio de transversalidad de las políticas públicas y al derecho a la información comprensible, adaptada a las circunstancias de sus personas destinatarias.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

5: Artículo 32. Deberes (propuesta de adición en amarillo):

u) Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio, sin perjuicio de los derechos lingüísticos vinculados al uso de la lengua de signos.

Justificación: Véase la justificación de la observación 1, al responder la presente propuesta a la necesidad de garantizar el reconocimiento y respeto de los derechos lingüísticos vinculados al uso de la lengua de signos. Esta propuesta resulta coherente con la Ley 27/2007, de 23 de octubre, que reconoce las lenguas de signos españolas, y con el Real Decreto 674/2023, de 18 de julio, que refuerza el reconocimiento de los derechos lingüísticos y de la identidad lingüística de las personas sordas y sordociegas.

6: Artículo 45. Convocatorias de selección y requisitos de participación (propuesta de adición en amarillo):

2. Los procedimientos de selección, sus contenidos y en su caso pruebas se adecuarán a las funciones a desarrollar en las correspondientes plazas incluyendo en su caso, la acreditación del conocimiento de la lengua oficial de la respectiva comunidad autónoma en la forma que establezcan las normas autonómicas de aplicación, así como la acreditación del conocimiento de la lengua de signos española mediante los Diplomas de Lengua de Signos Española (DLSE), cuando las funciones del puesto así lo requieran.

Justificación: Se propone esta incorporación por coherencia con el reconocimiento oficial de los Diplomas de Lengua de Signos Española (DLSE), creados mediante el Real Decreto 262/2026, de 1 de abril, como sistema oficial de acreditación de la competencia y dominio de la lengua de signos española. Los DLSE constituyen actualmente el único sistema oficial de acreditación de la competencia lingüística en lengua de signos española. La previsión de la acreditación de esta competencia permite adecuar los procesos selectivos a las funciones del puesto y favorece que las administraciones públicas cuenten con profesionales capacitados para garantizar una atención accesible y una comunicación efectiva con las personas sordas y sordociegas signantes.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME 4. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

En relación con el **anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud**, a iniciativa del ministerio de Sanidad, parece que no hay afectación al SAAD, ya que no se aborda específicamente nada en relación con ámbito residencial, atención domiciliaria y cuidados de larga duración (Salvo la movilidad profesional hacia ámbitos deficitarios, lo que conlleva una mejor atención y seguimiento de personas con enfermedades crónicas o más complejas).

Refuerza en general, eso sí, el modelo de cuidados informales, familiares.

En resumen, prácticamente no hay alteración en lo que respecta al SAAD, salvo en los aspectos generales comentados.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

INFORME 5. Dirección General de Agenda 2030 (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030)

Relación con la Agenda 2030 y con la Revisión de la Estrategia de Desarrollo Sostenible (EDSr)

1. **Análisis del alineamiento del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**

El Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud tiene por objeto la actualización del marco normativo regulador del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, con el fin de adecuarlo a los actuales retos asistenciales, organizativos y demográficos, así como de reforzar la capacidad de respuesta del sistema sanitario público.

El anteproyecto incide en aspectos clave como la ordenación, planificación y gestión de los recursos humanos, la mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional, con el objetivo último de garantizar una atención sanitaria de calidad, equitativa y sostenible en todo el territorio.

En este sentido, la iniciativa presenta un elevado grado de alineamiento con los principios transversales de la Agenda 2030:

- Integración: el fortalecimiento de los recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud contribuye de forma directa a la consecución de múltiples ODS, en particular en materia de salud, empleo, igualdad y cohesión social, reflejando el carácter interdependiente de la Agenda 2030.
- No dejar a nadie atrás: la mejora de la dotación, distribución y condiciones del personal sanitario favorece el acceso equitativo a servicios de salud de calidad, con especial incidencia en colectivos en situación de vulnerabilidad y en territorios con mayores dificultades de cobertura.
- Sostenibilidad: la iniciativa contribuye a la sostenibilidad del sistema sanitario público, mediante una planificación más eficiente y estable de los recursos humanos, reforzando su resiliencia ante cambios demográficos, epidemiológicos y tecnológicos.
- Participación: el desarrollo del nuevo marco normativo implica la participación y coordinación de los distintos niveles de la Administración, así como de los agentes sociales y profesionales del ámbito sanitario.

En el marco de la implementación de la Agenda 2030 en España, y en coherencia con la Estrategia de Desarrollo Sostenible y sus Retos País, el anteproyecto contribuye a avanzar en la consolidación del Estado del bienestar y en la reducción de las desigualdades sociales y territoriales.

En este contexto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible más directamente vinculados con el ámbito de actuación del anteproyecto son los siguientes:

- ODS 3. Salud y bienestar, al reforzar la calidad, accesibilidad y resiliencia del Sistema Nacional de Salud a través de una mejor ordenación de sus recursos humanos.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico, mediante la mejora de las condiciones laborales, la estabilidad en el empleo y las oportunidades de desarrollo profesional del personal estatutario.
- ODS 5. Igualdad de género, por su impacto en un sector altamente feminizado, contribuyendo a la mejora de las condiciones laborales y a la reducción de posibles brechas en el ámbito sanitario.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades, al favorecer una prestación homogénea y equitativa de los servicios sanitarios en todo el territorio.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas, al reforzar la capacidad institucional y la gobernanza del Sistema Nacional de Salud.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos, mediante la cooperación entre Administraciones públicas y la interlocución con los agentes sociales en la ordenación del empleo público sanitario.

Otros ODS relacionados con el ámbito de actuación del anteproyecto son:

- ODS 1. Fin de la pobreza, de forma indirecta, al garantizar el acceso a servicios sanitarios públicos universales como elemento esencial de protección social.
- ODS 4. Educación de calidad, en relación con la formación continua, la capacitación y el desarrollo profesional del personal sanitario.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura, por la necesidad de adaptación del sistema sanitario a los procesos de innovación tecnológica y organizativa.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles, en relación con la garantía de acceso a servicios sanitarios en condiciones de equilibrio territorial.

2. Análisis del alineamiento del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud con los Nuevos Retos País de la Estrategia de Desarrollo Sostenible Revisada (EDSr)

La actividad normativa impulsada por el anteproyecto se encuentra directamente alineada con dos de los cuatro ejes estratégicos de la Estrategia de Desarrollo Sostenible revisada (EDSr), en particular con el Reto País 1 y el Reto País 2.

• Reto País 1. Un Estado del bienestar fuerte y universal para acabar con la pobreza y la desigualdad: El anteproyecto incide de forma directa en este eje al contribuir al refuerzo del Sistema Nacional de Salud mediante la mejora de la ordenación, estabilidad y condiciones laborales del personal estatutario. La adecuada dotación y gestión de los recursos humanos constituye un elemento esencial para garantizar la calidad, accesibilidad y equidad de los servicios sanitarios públicos, reforzando así uno de los pilares fundamentales del Estado del bienestar. Asimismo, la iniciativa contribuye a mejorar la capacidad del sistema para dar respuesta a nuevas demandas asistenciales, incluidas las vinculadas a la salud mental o al envejecimiento de la población, en línea con las prioridades de la Estrategia.

• Reto País 2. Un sistema económico circular generador de bienestar y justicia social, laboral y ambiental: El anteproyecto se alinea con este eje a través de la mejora de las condiciones de trabajo del personal del sistema sanitario, favoreciendo la estabilidad en el empleo, la calidad del trabajo y el desarrollo profesional. En este sentido, la regulación del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud contribuye a la consolidación de empleo público de calidad y a la modernización de las relaciones laborales en un sector estratégico, en coherencia con los objetivos de impulso de un mercado de trabajo más justo y resiliente que plantea la EDSr.

Los otros Retos País presentan una relación más indirecta, pero relevante en el ámbito de intervención de la norma:

• Reto País 3. Vertebración territorial sostenible para mejorar la cohesión social y afrontar la emergencia climática: El anteproyecto contribuye a este eje en la medida en que favorece una mejor planificación y distribución de los recursos humanos en el conjunto del territorio, lo que incide en la garantía de acceso equitativo a los servicios sanitarios, especialmente en zonas rurales o con mayores dificultades de cobertura. De este modo, se refuerza la cohesión territorial y la igualdad en el acceso a servicios públicos esenciales, en línea con los objetivos de la Estrategia en materia de vertebración y equilibrio territorial.

• Reto País 4. Vidas libres, iguales y en comunidad: La alineación con este eje se produce de forma indirecta, en tanto que el fortalecimiento del sistema sanitario público y de sus profesionales contribuye a la garantía efectiva del derecho a la salud, elemento clave para el pleno ejercicio de los derechos fundamentales y la mejora del bienestar de la población. Asimismo, incide en la reducción de desigualdades en salud y en la promoción de condiciones de vida más saludables y equitativas.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Asimismo, el anteproyecto se enmarca en el enfoque transversal de coherencia de políticas públicas recogido en la EDSr, en particular en lo relativo al refuerzo del Estado del bienestar, la mejora de la calidad del empleo público y la necesidad de una gobernanza multinivel y coordinada.
En este contexto, los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud deben entenderse como un elemento estructural para la garantía de derechos y la cohesión social, en tanto que condicionan la capacidad del sistema para prestar servicios de calidad en condiciones de equidad. Su adecuada regulación y planificación resulta, por tanto, esencial para avanzar en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030, reforzando la resiliencia institucional y asegurando que el acceso a la atención sanitaria se produzca en condiciones de igualdad en todo el territorio.

3. Valoración global del alineamiento del Anteproyecto de Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud con la Agenda 2030 y la EDSr

3.1 Principales elementos de acuerdo con la Agenda 2030 y la EDSr

El Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud refuerza el alineamiento de las políticas públicas en materia de sanidad y empleo público con las metas de la Estrategia de Desarrollo Sostenible revisada (EDSr), en particular en lo relativo al fortalecimiento del sistema sanitario y la coherencia de la acción pública.

En particular, la iniciativa contribuye de forma directa a la Meta 25, orientada al refuerzo de los servicios de salud, mediante la mejora de la planificación, estabilidad y condiciones del personal sanitario. Dicha meta establece como objetivo el incremento de la disponibilidad de profesionales en el sistema, especialmente en ámbitos como la salud mental, aspecto al que el anteproyecto contribuye al mejorar la ordenación de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, el anteproyecto se alinea con la Meta 89, relativa al impulso de la coherencia normativa, al acometer una revisión integral del marco regulador del personal estatutario desde una perspectiva de adaptación a los actuales retos demográficos, epidemiológicos y organizativos del sistema sanitario. Esta actualización contribuye a reforzar la coherencia entre las políticas públicas en materia de sanidad, empleo público y cohesión social, favoreciendo una acción administrativa más integrada y eficaz.

Más allá de estas alineaciones directas, la iniciativa presenta una contribución indirecta a otros objetivos de la EDSr, en particular en lo relativo a la mejora de la calidad del empleo público y a la reducción de desigualdades en el acceso a servicios esenciales, si bien dichas contribuciones no se corresponden de forma específica con metas cuantificadas concretas.

En conjunto, la reforma normativa incide en elementos estructurales del sistema sanitario —en particular, sus recursos humanos— que resultan determinantes para el cumplimiento efectivo de las metas de la Estrategia vinculadas al refuerzo de los servicios públicos, contribuyendo a la sostenibilidad, equidad y resiliencia del Sistema Nacional de Salud.

3.2 Aspectos con mayor margen de mejora para el alineamiento con la Agenda 2030 y la EDSr

• Refuerzo de la planificación estratégica de los recursos humanos
Se identifica margen de mejora en la incorporación de una planificación más sistemática y prospectiva de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, que permita anticipar necesidades a medio y largo plazo. En particular, sería recomendable reforzar la consideración de variables estructurales como el envejecimiento de la población, la evolución de la demanda asistencial o el relevo generacional de los profesionales, en línea con los enfoques de sostenibilidad que promueve la EDSr.

• Mayor integración del enfoque de equidad en el acceso a los servicios sanitarios
El anteproyecto podría reforzar la incorporación explícita del enfoque de equidad en la ordenación del personal, atendiendo al impacto que su distribución tiene sobre el acceso efectivo a la atención

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

sanitaria. En este sentido, se aprecia margen para incorporar de forma más sistemática la perspectiva de reducción de desigualdades en salud, especialmente en relación con colectivos vulnerables y situaciones de mayor necesidad asistencial.

• Refuerzo de la dimensión territorial en la ordenación del personal
Se considera conveniente profundizar en la consideración de las diferencias territoriales en la disponibilidad de profesionales, incorporando de forma más explícita factores como la dispersión poblacional, la ruralidad o las zonas de difícil cobertura. Este enfoque contribuiría a mejorar la cohesión territorial y la garantía de acceso equitativo a servicios esenciales en todo el territorio.

• Mejora de la gobernanza multinivel y de la coordinación interadministrativa
Existe margen para reforzar los mecanismos de cooperación entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas en materia de planificación y gestión del personal estatutario. En particular, sería recomendable avanzar en instrumentos que favorezcan una mayor coherencia en la toma de decisiones y en la gestión de recursos humanos a escala del sistema.

• Desarrollo de sistemas de seguimiento, evaluación y generación de evidencia
El anteproyecto presenta margen para incorporar herramientas más sistemáticas de seguimiento y evaluación, que permitan analizar el impacto de las medidas sobre variables clave como la disponibilidad de profesionales, la estabilidad en el empleo o la calidad de la atención. La definición de indicadores comunes y mecanismos de análisis contribuiría a mejorar la trazabilidad y la toma de decisiones basada en evidencia.

• Refuerzo de la coherencia de políticas públicas
Se aprecia margen para reforzar la articulación del anteproyecto con otros instrumentos estratégicos en materia sanitaria, de empleo público y de cohesión social, favoreciendo una mayor coherencia del conjunto de políticas públicas. Este enfoque resulta especialmente relevante en el marco de la EDSr, que promueve la integración y coordinación de políticas para abordar retos complejos.

• Mejora de la alineación explícita con la Agenda 2030 y la EDSr
Se recomienda reforzar la vinculación explícita del anteproyecto con los marcos estratégicos de desarrollo sostenible, mediante la incorporación más sistemática de referencias a metas, indicadores o mecanismos de seguimiento. Ello facilitaría su integración en el sistema de coherencia de políticas y permitiría una mejor evaluación de su contribución a los objetivos de la Agenda 2030.

4. Propuestas para el reforzamiento de la integración de la Agenda 2030 y la EDSr en el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud

Las siguientes propuestas buscan reforzar la coherencia del anteproyecto con la Agenda 2030 y la Estrategia de Desarrollo Sostenible revisada, introduciendo mejoras concretas en términos de planificación, equidad, gobernanza y evaluación, sin alterar la arquitectura general de la norma.

- Incorporar en el preámbulo una referencia expresa a la Agenda 2030 y a la EDSr, vinculándola a resultados concretos como la mejora en la disponibilidad de profesionales, la reducción de la temporalidad y la cohesión territorial en el acceso a los servicios sanitarios.
- Reforzar los planes de ordenación de recursos humanos mediante la inclusión de criterios explícitos de equidad territorial, incorporando variables como dispersión poblacional, envejecimiento y carga asistencial, así como objetivos medibles de reducción de desigualdades en la dotación de personal.
- Integrar en los instrumentos de planificación proyecciones a medio y largo plazo (5-10 años) que tengan en cuenta previsiones de jubilación del personal sanitario, evolución demográfica y cambios en la demanda asistencial, especialmente en ámbitos como la salud mental y la cronicidad.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

- Establecer un marco común de indicadores en el ámbito del Sistema Nacional de Salud que permita el seguimiento periódico de la temporalidad, la estabilidad en el empleo, la ratio de profesionales por población y la cobertura de plazas de difícil cobertura.
- Prever la elaboración de informes periódicos de seguimiento que permitan evaluar la evolución de estas variables y utilizar sus resultados para ajustar los planes de ordenación de recursos humanos.
- Reforzar los mecanismos de coordinación interadministrativa mediante el establecimiento de criterios compartidos para la planificación de efectivos y la gestión de plazas de difícil cobertura, favoreciendo una mayor coherencia del sistema a escala estatal.
- Incorporar en la aplicación de los instrumentos ya previstos una vinculación más explícita con objetivos de reducción de desigualdades, tanto territoriales como en condiciones laborales dentro del sistema sanitario.
- Introducir referencias puntuales a la Agenda 2030 y a la EDSr en ámbitos clave de la norma, especialmente en planificación, evaluación y coordinación, con el fin de mejorar la trazabilidad de su contribución a estos marcos estratégicos.

CSV : GEN-798f-b853-9756-a932-60e5-127b-b39b-e08d
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : FRANCISCO JAVIER REBOLLO MORAL | FECHA : 17/06/2026 13:37 | Sin acción específica

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

0037/2026

Examinada su solicitud de informe, remitida a este Servicio Jurídico, referente al Anteproyecto de Ley por el que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, solicitado de esta Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), en relación con el artículo 57.1, letra c), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos), y 5 b) del Estatuto de la Agencia, aprobado por Real Decreto 389/2021, de 1 de junio, cúmpleme informarle lo siguiente:

Antes de entrar a analizar el texto sometido a informe es preciso señalar que, habida cuenta de la fundamentación legal del informe que inmediatamente va a evacuarse y su carácter preceptivo, a tenor de lo dispuesto en las normas que acaban de señalar, debería indicarse en la Exposición de Motivos de la norma que la misma ha sido sometida al previo informe de la Agencia Española de Protección de Datos.

De acuerdo con la Exposición de Motivos del Anteproyecto de Ley por el que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (el Anteproyecto) y con la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN) que le acompaña, la iniciativa normativa tiene por finalidad sustituir íntegramente el vigente Estatuto Marco aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con el propósito de adecuar el régimen jurídico del personal estatutario a la evolución experimentada por el Sistema Nacional de Salud durante las dos últimas décadas y responder a los nuevos retos organizativos, asistenciales y profesionales del ámbito sanitario.

Entre las principales novedades introducidas por el texto proyectado cabe destacar la reformulación de los principios rectores del régimen estatutario; la redefinición de la planificación y ordenación de los recursos humanos; la actualización de la clasificación profesional y de los instrumentos de movilidad; la revisión del régimen de selección y provisión de plazas, con especial incidencia en la reducción de la temporalidad; la regulación más detallada de las modalidades de nombramiento del personal temporal; la incorporación de nuevas previsiones en materia de carrera profesional y evaluación del desempeño; la ampliación y sistematización de las situaciones administrativas; el refuerzo de las medidas dirigidas a la protección de la salud

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	1/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

laboral, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental de los profesionales; la actualización del catálogo de derechos individuales y colectivos, con expresa referencia a los derechos digitales; y la revisión del régimen disciplinario aplicable al personal estatutario.

Asimismo, el Anteproyecto pretende reforzar los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Salud mediante la actualización de los registros de personal y de los mecanismos de intercambio de información entre las distintas administraciones sanitarias, previendo la integración e interoperabilidad de los sistemas de información vinculados a la gestión de recursos humanos y la comunicación de determinados datos al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios. Igualmente, incorpora previsiones específicas relativas a la publicidad activa y transparencia de determinadas informaciones de carácter organizativo, así como a la utilización de herramientas tecnológicas en el ámbito de las relaciones profesionales.

De este modo, según se desprende de la justificación ofrecida por el Ministerio de Sanidad, la reforma persigue corregir algunas de las insuficiencias detectadas en la regulación vigente, entre ellas la inadecuación del marco estatutario a las nuevas formas de organización asistencial, las dificultades para garantizar una adecuada planificación de efectivos y reducir la temporalidad, la necesidad de reforzar la cohesión del Sistema Nacional de Salud mediante instrumentos comunes de información y coordinación, la actualización de los derechos y deberes del personal a la luz de la transformación digital y la incorporación de mecanismos orientados a mejorar el bienestar y la protección de los profesionales sanitarios.

La amplitud material de la regulación proyectada determina que numerosas de sus previsiones comporten tratamientos de datos personales relativos tanto al personal estatutario y, en determinados supuestos, a terceros vinculados a las situaciones jurídicas reguladas. En particular, la creación y mantenimiento de registros de personal interoperables, las comunicaciones de datos entre servicios de salud y el Ministerio de Sanidad, los procedimientos de selección y provisión, la gestión de bolsas de empleo y de la movilidad, la evaluación del desempeño, la tramitación de situaciones administrativas que implican el tratamiento de categorías especiales de datos, los mecanismos de vigilancia de la salud laboral, la utilización de sistemas de videovigilancia o geolocalización y las obligaciones de publicidad activa constituyen actividades de tratamiento que inciden directamente en el derecho fundamental a la protección de datos personales reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución Española y en el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

El Anteproyecto se estructura en una parte expositiva, un articulado formado 117 artículos, distribuidos en nueve títulos dedicados, entre otras materias, a los principios generales del régimen estatutario, la planificación de

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	2/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

recursos humanos, la selección y provisión, la movilidad, la carrera profesional, las situaciones administrativas, las condiciones de trabajo, los derechos y deberes del personal y el régimen disciplinario, así como 29 disposiciones adicionales, 8 disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y 7 disposiciones finales

En cuanto al encuadre de competencias, el Anteproyecto encuentra fundamento competencial en los artículos 149.1.16.ª, 149.1.17.ª y 149.1.18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado competencia exclusiva sobre las bases y coordinación general de la sanidad, las bases del régimen económico de la Seguridad Social y las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

El establecimiento de un régimen básico común para el personal estatutario de los servicios de salud constituye una manifestación legítima de dichas competencias. No obstante, cuando la regulación incorpora previsiones relativas al tratamiento de datos personales, la delimitación de tales tratamientos debe respetar las exigencias derivadas del derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 CE.

I

El presente informe tiene por objeto analizar el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud desde la perspectiva de la protección de datos personales, valorando la adecuación de las previsiones contenidas en el texto a las exigencias derivadas del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), así como de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

El artículo 6.3 del RGPD exige que la base jurídica establecida por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros determine la finalidad del tratamiento y permite que incorpore disposiciones específicas para adaptar la aplicación del RGPD al tratamiento de que se trate, entre ellas las relativas a otros elementos del tratamiento. Ahora bien, cuando esa base jurídica legitima una injerencia en el derecho fundamental a la protección de datos, la suficiencia de la habilitación legal debe examinarse también a la luz de la doctrina constitucional y europea sobre la calidad de la ley, que exige una regulación suficientemente clara y precisa para garantizar la previsibilidad de la injerencia y evitar un margen excesivo de discrecionalidad. Conforme a la doctrina constitucional, en particular la STC 292/2000 (FJ 10 y 11), la suficiencia de la habilitación legal no depende únicamente de la existencia de

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	3/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

una norma con rango de ley, sino también de que ésta establezca un marco normativo suficientemente claro y preciso que haga previsible la injerencia en el derecho fundamental a la protección de datos y limite la actuación de los poderes públicos mediante las garantías adecuadas.

Esta exigencia resulta igualmente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha señalado reiteradamente que toda injerencia en los derechos reconocidos en los artículos 7 y 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe estar prevista por normas claras y precisas, limitarse a lo estrictamente necesario y acompañarse de garantías suficientes frente al riesgo de abusos o accesos indebidos. Así se desprende, entre otras, de las sentencias Digital Rights Ireland (asuntos acumulados C-293/12 y C-594/12, apartados 54 a 68), Tele2 Sverige y Watson (asuntos acumulados C-203/15 y C-698/15, apartados 96 a 125) y La Quadrature du Net (asuntos acumulados C-511/18, C-512/18 y C-520/18, apartados 130 a 145 y 168 a 184), en las que el Tribunal insiste en que toda medida que comporte una injerencia en los derechos fundamentales debe establecer criterios objetivos que delimiten el alcance del tratamiento y prever garantías efectivas frente al riesgo de acceso o utilización indebidos.

Aplicando dicho canon al Anteproyecto, cabe apreciar que el texto proyectado contiene, con carácter general, una habilitación legal suficiente para los tratamientos ordinarios derivados de la relación estatutaria. La norma define su objeto como la regulación de la relación funcionarial especial del personal estatutario de los servicios de salud, identifica los principios rectores del régimen estatutario, incluyendo el respeto a la legislación de protección de datos, y regula materias que necesariamente comportan tratamientos de datos personales, como la planificación de recursos humanos, los registros de personal, la selección, la movilidad, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, las situaciones administrativas, la prevención de riesgos laborales y el régimen disciplinario.

En particular, el artículo 21 prevé la creación de registros de personal, dispone expresamente su sujeción a la normativa de protección de datos y regula la comunicación de los datos de los profesionales sanitarios al Ministerio de Sanidad para su incorporación al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios. Asimismo, el artículo 11 prevé sistemas de información y seguimiento para verificar los nombramientos o contrataciones temporales, identificando un contenido mínimo de información (modalidad, fecha de nombramiento o contratación, fecha de cese o criterio para su determinación y condiciones del nombramiento) y previendo su interoperabilidad. Estas previsiones permiten apreciar que, en estos ámbitos, el Anteproyecto ofrece una base legal identificable y vinculada a finalidades legítimas de gestión, planificación y control del empleo público sanitario.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	4/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

No obstante, desde la perspectiva de la STC 292/2000 y de la jurisprudencia del TJUE citada, algunas previsiones presentan un grado de generalidad que aconseja reforzar la precisión normativa o, al menos, asegurar que el desarrollo posterior concrete adecuadamente los elementos esenciales del tratamiento. Esto sucede especialmente en los tratamientos que, por su naturaleza o alcance, comportan una mayor injerencia en el derecho fundamental a la protección de datos, como los registros interoperables, la evaluación del desempeño, la vigilancia de la salud, los datos vinculados a situaciones protegidas y los sistemas de videovigilancia o geolocalización. En estos casos, la suficiencia de la habilitación legal no depende solo de que exista una previsión legal, sino de que el conjunto normativo permita conocer con suficiente claridad las finalidades, categorías de datos, sujetos intervinientes, accesos permitidos, plazos de conservación y garantías aplicables.

Cabe apreciar, con carácter general, que las habilitaciones legales previstas en el Anteproyecto pueden considerarse compatibles con las exigencias de previsibilidad, necesidad y proporcionalidad derivadas de la doctrina constitucional y europea, en la medida en que incorpora una habilitación legal para los tratamientos vinculados a la gestión del personal estatutario. Sin embargo, determinados tratamientos estructurales o especialmente sensibles deberían ser objeto de una mayor concreción normativa o de garantías reforzadas en su desarrollo, a fin de asegurar plenamente el estándar de calidad de la ley exigido por la STC 292/2000 y por las sentencias Digital Rights Ireland y Tele2 Sverige.

La doctrina constitucional ha configurado el derecho a la protección de datos como un derecho fundamental autónomo, distinto del derecho a la intimidad, cuyo contenido esencial consiste en garantizar a la persona el control sobre el uso y destino de sus datos personales (STC 292/2000). En consecuencia, cualquier limitación de este derecho debe respetar el canon de control derivado de la jurisprudencia constitucional y europea. Desde esta perspectiva, la relación de especial sujeción existente entre el personal estatutario y la Administración sanitaria justifica que determinados tratamientos de datos personales resulten necesarios para la organización y funcionamiento del servicio público sanitario. No obstante, dicha relación no comporta una reducción del contenido esencial del derecho reconocido en el artículo 18.4 CE ni exonera a las Administraciones sanitarias del cumplimiento íntegro de los principios y garantías previstos en el RGPD y en la LOPDGDD.

Sin perjuicio de las referencias expresas ya existentes en el Anteproyecto a la necesidad de respetar la legislación sobre protección de datos personales, esta Agencia considera conveniente reforzar la seguridad jurídica mediante la incorporación de una previsión de carácter general que recuerde expresamente que todos los tratamientos de datos personales

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	5/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

efectuados al amparo de la futura ley y de sus disposiciones de desarrollo deberán ajustarse a la normativa vigente en esta materia.

La inclusión de una cláusula de esta naturaleza permitiría proyectar de manera transversal los principios y obligaciones derivados del RGPD y de la LOPDGDD sobre la totalidad de las actuaciones contempladas en el Estatuto Marco, reforzando el principio de responsabilidad proactiva y facilitando una interpretación sistemática del texto legal conforme con el derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha subrayado reiteradamente que toda injerencia en el derecho a la protección de datos debe superar un juicio de necesidad y proporcionalidad. En consecuencia, las medidas previstas en el Anteproyecto deberán responder efectivamente a finalidades legítimas de interés público, ser idóneas para alcanzarlas y limitarse a lo estrictamente necesario.

La relación de especial sujeción existente entre el personal estatutario y la Administración sanitaria justifica que determinados tratamientos de datos personales que serían excepcionales en el ámbito privado resulten necesarios para la organización del servicio público. No obstante, dicha relación no comporta una reducción del contenido esencial del derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 CE ni exonera a las Administraciones sanitarias del cumplimiento íntegro de los principios y garantías previstos en el RGPD y en la LOPDGDD, debiendo someterse toda restricción a un juicio de necesidad y proporcionalidad.

En consecuencia, la regulación legal de tratamientos masivos o estructurales de datos personales debe identificar con suficiente precisión los elementos esenciales del tratamiento y las garantías aplicables.

Este juicio adquiere especial relevancia respecto de tratamientos especialmente intensivos, como la interoperabilidad de registros, la evaluación del desempeño, la videovigilancia o los tratamientos vinculados a la salud laboral.

La normativa de protección de datos contempla diferentes supuestos que pueden dar lugar al tratamiento de datos de carácter personal. El artículo 6.1 del RGPD establece diversas bases jurídicas legitimadoras del tratamiento. En concreto, de acuerdo con el artículo 6, “Licitud del tratamiento”, del RGPD, entre otros, dicho tratamiento es lícito y legítimo cuando:

“*1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:*

a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	6/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;

d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;

e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento; (La negrita es nuestra)

f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.

Lo dispuesto en la letra f) del párrafo primero no será de aplicación al tratamiento realizado por las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones."

Del examen del Anteproyecto se desprende que las distintas funciones que comportan el tratamiento de datos personales se atribuyen a las administraciones y órganos competentes en cada ámbito material, en el ejercicio de las competencias que el propio texto legal les reconoce o que les corresponden conforme al ordenamiento jurídico sanitario y de función pública. Así, a lo largo de su articulado, el Anteproyecto se refiere a los servicios de salud, al Ministerio de Sanidad y, en general, a las administraciones sanitarias competentes como sujetos encargados de la planificación de recursos humanos, la gestión de los registros de personal, la selección y provisión de plazas, la movilidad, la carrera profesional o el ejercicio de la potestad disciplinaria.

En consecuencia, los tratamientos de datos personales que resulten necesarios para el ejercicio de dichas funciones encuentran, con carácter general, cobertura en el marco competencial establecido por una norma con rango de ley, sin perjuicio de la necesidad de que cada tratamiento concreto respete los principios y garantías previstos en la normativa de protección de datos y cuente con una habilitación suficientemente precisa cuando afecte al ejercicio del derecho fundamental reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	7/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Estas previsiones responden, en términos generales, a las exigencias derivadas del artículo 8 de la LOPDGDD, cuyo apartado primero dispone que el tratamiento de datos personales por las Administraciones Públicas sólo podrá fundarse en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable o en el ejercicio de poderes públicos conferidos por una norma con rango de ley:

"*Artículo 8. Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos.*

1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679. (La negrita es nuestra)

2. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 e) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando derive de una competencia atribuida por una norma con rango de ley."

En consecuencia, **la base de legitimación de los tratamientos derivados del anteproyecto de ley que se analiza se encuentra claramente incardinada en las previsiones de las letras c) y e) del artículo 6.1 del RGPD.** Ello sin perjuicio de que determinados tratamientos accesorios vinculados a la gestión ordinaria de la relación de servicios puedan encontrar cobertura adicional en la letra b) del mismo precepto, en la medida en que resulten necesarios para la ejecución de los derechos y obligaciones inherentes a dicha relación jurídica.

Debe recordarse que el consentimiento del trabajador no constituye, con carácter general, la base jurídica más adecuada para legitimar los tratamientos derivados de la gestión de la relación estatutaria, habida cuenta de la posición de subordinación existente en el marco de la relación de empleo público y de las dificultades para apreciar la concurrencia de un consentimiento verdaderamente libre, tal y como exige el RGPD.

En el ámbito de las relaciones laborales, tanto el Grupo de Trabajo del artículo 29 como el Comité Europeo de Protección de Datos han mantenido de forma constante que el consentimiento del trabajador presenta serias limitaciones como base jurídica para el tratamiento de datos personales, debido

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	8/29

07-SEP-2026 14:13:27 Entrada: 124960

al desequilibrio estructural de poder existente entre empleador y empleado. En particular, el Grupo de Trabajo del artículo 29, en su Dictamen 8/2001 sobre el tratamiento de datos en el contexto laboral, ya señaló que dicha asimetría dificulta que el consentimiento pueda considerarse libre en la mayoría de los supuestos, al existir el riesgo de que la negativa del trabajador pueda producir efectos desfavorables directos o indirectos. Esta línea se ha consolidado en la doctrina posterior del CEPD, especialmente en sus Directrices 05/2020 sobre el consentimiento en el sentido del RGPD, en las que se insiste en que, en el contexto laboral, el consentimiento solo puede invocarse de manera excepcional y únicamente cuando el trabajador disponga de una auténtica capacidad de elección sin consecuencias negativas, lo que en la práctica resulta infrecuente.

En consecuencia, la licitud de los tratamientos previstos en el Anteproyecto deberá descansar principalmente en obligaciones legales y en el ejercicio de poderes públicos, evitando recurrir al consentimiento salvo en aquellos supuestos excepcionales en que pueda garantizarse plenamente su carácter libre, específico, informado e inequívoco.

Ahora bien, el artículo 6.3 RGPD exige que la norma que constituya la base jurídica determine la finalidad del tratamiento y pueda incorporar disposiciones específicas dirigidas a adaptar la aplicación del Reglamento. El propio artículo 6.3 enumera diversas materias que la norma puede regular para adaptar la aplicación del RGPD, entre otras, la identificación del responsable del tratamiento, las categorías de datos tratadas, los destinatarios, las limitaciones de finalidad, los plazos de conservación y las medidas destinadas a garantizar un tratamiento lícito y leal.

Debe advertirse que el Anteproyecto remite en diversos extremos a su concreción mediante negociación colectiva o a través de instrumentos de desarrollo adoptados por las administraciones sanitarias competentes. Desde la perspectiva de la protección de datos, esta técnica normativa no plantea objeciones siempre que la propia ley establezca los elementos esenciales de los tratamientos de datos personales que habilita o presupone. Sin embargo, de conformidad con el artículo 6.3 del RGPD y con la doctrina constitucional relativa al principio de reserva de ley y a las exigencias de previsibilidad y calidad de la norma cuando se proyecta sobre el derecho reconocido en el artículo 18.4 CE, convendría evitar que aspectos esenciales del tratamiento como sus finalidades, las categorías de datos afectadas, los destinatarios de las comunicaciones o las principales garantías aplicables, incluyendo aquellas asociadas a los mecanismos de interoperabilidad e intercambio de información entre administraciones sanitarias, queden diferidos exclusivamente a la negociación colectiva o a instrumentos con rango inferior a la ley.

Ello resulta especialmente relevante en materias como los sistemas de evaluación del desempeño, los mecanismos de movilidad, la ordenación del

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	9/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

tiempo de trabajo, los programas de vigilancia de la salud o las medidas de prevención de riesgos psicosociales, en las que los acuerdos alcanzados en el ámbito de la negociación colectiva pueden concretar aspectos organizativos, pero no sustituir la necesaria cobertura normativa de aquellos elementos esenciales exigidos por el RGPD.

El Anteproyecto contempla tratamientos que pueden afectar a categorías especiales de datos del artículo 9 RGPD.

Entre ellos destacan los relativos a:

- la salud laboral;
- la adaptación del puesto de trabajo;
- las situaciones derivadas del embarazo o lactancia;
- la especial sensibilidad frente a determinados riesgos;
- la violencia de género;
- la violencia sexual;
- el terrorismo;
- determinadas situaciones relacionadas con la salud mental del personal.

En estos supuestos, además de concurrir una base jurídica del artículo 6 RGPD, resulta imprescindible que concurra alguna de las excepciones previstas en el artículo 9.2 del Reglamento. La futura aplicación de la norma deberá realizarse con una interpretación estricta de dichas excepciones y con la adopción de garantías reforzadas.

II

Desde una perspectiva general, cabe efectuar una valoración favorable del hecho de que el Anteproyecto incorpore expresamente el respeto a la normativa de protección de datos como principio rector del régimen estatutario.

Debe igualmente destacarse que la regulación proyectada no plantea, con carácter general, objeciones desde la perspectiva de los principios relativos al tratamiento de datos personales recogidos en el artículo 5 del RGPD. No obstante, la aplicación de la futura ley deberá garantizar que todos los

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	10/29

07 SEP 2026 14:13:27 Entrada: 124960

tratamientos de datos personales derivados de la gestión del personal estatutario respeten dichos principios, que constituyen exigencias transversales aplicables con independencia de la concreta base jurídica que legitime cada tratamiento.

En particular, la diversidad de actuaciones reguladas en el Anteproyecto, relativas, entre otras materias, a la planificación de recursos humanos, los procesos selectivos, la provisión de plazas, la movilidad, la carrera profesional, las situaciones administrativas, la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, el régimen disciplinario o la coordinación entre administraciones sanitarias, exige preservar una adecuada delimitación de las finalidades de cada tratamiento, evitando reutilizaciones incompatibles de la información, respetando lo establecido en el artículo 5.1.b) del RGPD (limitación de la finalidad). Del mismo modo, los datos personales deberán ser adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario para el cumplimiento de las finalidades legalmente previstas (principio de minimización de datos del artículo 5.1.c) del RGPD), mantenerse exactos y actualizados cuando ello resulte necesario conforme al principio de exactitud (art. 5.1.d) del RGPD) y conservarse únicamente durante el tiempo exigido por dichas finalidades o por las obligaciones legales que resulten aplicables (art. 5.1.e) del RGPD) .

Asimismo, deberá garantizarse que los tratamientos se desarrollen con las medidas necesarias para preservar la integridad y confidencialidad de la información, impidiendo accesos o utilizaciones no autorizadas y asegurando el respeto de los derechos de las personas afectadas durante todo el ciclo de vida de los datos (art. 5.1.f) del RGPD). Estos principios deberán inspirar tanto la interpretación de las previsiones contenidas en el Anteproyecto como las decisiones organizativas y los instrumentos de desarrollo que adopten las administraciones sanitarias competentes, debiendo recordarse que los datos tratados lo serán de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (art. 5.1.a) del RGPD).

El Anteproyecto incorpora diversas obligaciones de publicidad y difusión de información cuya aplicación deberá conciliarse con el derecho fundamental a la protección de datos personales. En consecuencia, cuando la publicidad de información implique la identificación de profesionales sanitarios, deberá limitarse a los supuestos previstos por el ordenamiento jurídico y resultar adecuada, necesaria y proporcionada para la finalidad perseguida, valorando, cuando sea posible, la utilización de información agregada o anonimizada.

No obstante, se aprecia la conveniencia de reforzar la precisión legal respecto de determinados tratamientos, concretar con mayor detalle las bases legitimadoras aplicables y prever expresamente determinadas garantías vinculadas a la responsabilidad proactiva, la protección de datos desde el diseño y la realización de evaluaciones de impacto cuando concurran

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	11/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

tratamientos susceptibles de generar un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas afectadas.

Estas cuestiones serán objeto de análisis detallado en los apartados siguientes del presente informe:

1. Planificación de recursos humanos

El Anteproyecto dedica el Capítulo II de su Título I, "*Planificación y ordenación del personal estatutario*", a regular los instrumentos de planificación y ordenación de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud mediante la creación de determinados órganos (Comisión de Recursos Humanos y el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud), la estructuración de la organización de los servicios de salud a través de las plantillas orgánicas, los planes de ordenación de recursos humanos, la definición de categorías profesionales, la previsión de efectivos y la coordinación entre administraciones sanitarias.

Desde la perspectiva de la protección de datos, la planificación de recursos humanos implica el tratamiento sistemático de información relativa a los profesionales sanitarios, tanto desde una dimensión individual como colectiva. Aunque gran parte de las actuaciones de planificación pueden realizarse mediante el empleo de datos agregados o estadísticos, determinadas decisiones organizativas requieren necesariamente el acceso a información identificada o identificable sobre el personal.

Asimismo, el principio de minimización de datos previsto en el artículo 5.1.c) del RGPD exige que las actuaciones de planificación y ordenación de recursos humanos se apoyen, siempre que la finalidad perseguida lo permita, en información estadística, agregada o sometida a técnicas de anonimización. Ello no excluye la utilización de información individualizada cuando resulte necesaria para la adecuada gestión de los recursos humanos, pero sí aconseja que los tratamientos se limiten a aquellos datos estrictamente necesarios para las finalidades perseguidas y que se evite la utilización de información identificativa cuando los objetivos de planificación puedan alcanzarse mediante datos no directamente vinculados a personas concretas.

Particular atención merece la creación de catálogos homogéneos de equivalencias profesionales y herramientas comunes de planificación. Aunque su finalidad es facilitar la movilidad y coordinación del Sistema Nacional de Salud, resulta aconsejable que el Anteproyecto precise que dichos instrumentos deberán elaborarse evitando la inclusión innecesaria de datos identificativos.

En este ámbito se considera igualmente conveniente reforzar las obligaciones de transparencia interna, informando adecuadamente al personal

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	12/29

07 SEP 2026 14:13:27 Entrada: 124960

sobre los tratamientos de datos vinculados a los instrumentos de planificación estratégica, sus finalidades y las garantías aplicables.

Dentro de la planificación de los recursos humanos, merece especial consideración la creación de los registros de personal (artículo 21), debido a que constituye uno de los elementos del Anteproyecto con mayor incidencia desde la perspectiva de la protección de datos personales.

La existencia de registros administrativos del personal estatutario responde a finalidades legítimas de gestión, planificación, control de la temporalidad, acreditación de servicios prestados, reconocimiento de derechos profesionales y coordinación interadministrativa. Se trata, además, de una práctica consolidada en el ámbito del empleo público.

Sin embargo, la configuración jurídica de estos registros exige un análisis particularmente riguroso, dado que comporta tratamientos masivos, estructurados y permanentes de datos personales, lo que hace especialmente relevante la aplicación de los principios previstos en el artículo 5 del RGPD y la integración de la protección de datos desde el diseño y por defecto, conforme al artículo 25 del mismo Reglamento.

Asimismo, la implantación de estos registros deberá acompañarse de medidas técnicas y organizativas apropiadas, de conformidad con el artículo 32 del RGPD, que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, así como la trazabilidad de los accesos y la prevención de usos indebidos.

La regulación proyectada presenta determinados márgenes de indeterminación que aconsejarían una mayor concreción desde la perspectiva del artículo 6.3 del RGPD.

Cabe destacar la previsión contenida en el artículo 21.2 del Anteproyecto, conforme a la cual el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud acordará los requisitos, procedimientos y contenidos mínimos necesarios para posibilitar el tratamiento conjunto y la utilización recíproca de la información contenida en los registros de personal de los servicios de salud, integrándose éstos en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud y en el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios. Esta previsión constituye el principal mecanismo de interoperabilidad contemplado por el Anteproyecto y no debe interpretarse como una habilitación genérica para el intercambio de información entre las administraciones sanitarias, sino como un instrumento destinado a hacer posible el tratamiento conjunto de los datos exclusivamente para las finalidades previstas en la ley.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	13/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Desde esta perspectiva, resulta necesario determinar con claridad la posición jurídica de las distintas entidades que participan en dichos intercambios de información. En función de la concreta configuración de los tratamientos, las administraciones sanitarias y los órganos de la Administración General del Estado podrían actuar como responsables independientes de tratamientos distintos o como corresponsables respecto de determinadas finalidades comunes. Aunque esta delimitación puede efectuarse en el marco de la normativa de desarrollo y de los instrumentos de gobernanza del sistema, resultaría conveniente que éstos definieran con suficiente claridad las responsabilidades de cada entidad participante, los supuestos en que proceda el intercambio de información y las garantías aplicables a las comunicaciones de datos.

La previsión de un posterior desarrollo por el Consejo Interterritorial resulta compatible con el RGPD en la medida en que tenga por objeto concretar aspectos técnicos, organizativos y de funcionamiento del sistema. No obstante, dicho desarrollo deberá respetar los elementos esenciales de los tratamientos definidos por la ley y garantizar que los intercambios de información se ajusten a las finalidades que justifican la integración de los registros.

Los plazos de conservación de estos datos deberán ajustarse a las obligaciones legales concurrentes y a las finalidades propias de cada categoría de información.

Otro aspecto especialmente relevante se refiere al ejercicio de derechos por parte del personal estatutario. El Anteproyecto no contempla mecanismos específicos para facilitar el acceso, rectificación o actualización de la información registral. Aunque tales derechos derivan directamente del RGPD, una referencia expresa contribuiría a reforzar la seguridad jurídica.

Asimismo, la interoperabilidad de los sistemas exige la implantación de mecanismos de trazabilidad que permitan verificar de forma efectiva los accesos realizados a la información. En particular, los sistemas deberían incorporar registros de actividad que identifiquen al usuario que accede, la fecha y hora del acceso, la información consultada y la finalidad que lo justifica. Tales mecanismos constituyen una garantía esencial para asegurar el cumplimiento de los principios de integridad, confidencialidad y responsabilidad proactiva previstos en los artículos 5.1.f), 5.2 y 32 del RGPD.

Desde esta perspectiva, resultaría conveniente que el marco normativo u organizativo asociado a la interoperabilidad determinase los criterios básicos relativos a la conservación de dichos registros, las personas autorizadas para su consulta y las finalidades para las que podrán utilizarse, especialmente cuando su examen resulte necesario para la detección de accesos indebidos,

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	14/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

la investigación de incidentes de seguridad o el ejercicio de potestades de control y auditoría.

La magnitud, alcance e interoperabilidad de estos tratamientos exigen la realización de los correspondientes análisis de riesgos y podrían requerir, en función de las características concretas de los tratamientos finalmente implantados, la realización de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos conforme al artículo 35 RGPD. Asimismo, hubiera resultado conveniente que la Memoria del Análisis de Impacto Normativo incorporase una valoración más detallada de las implicaciones que estos sistemas de información interoperables pueden presentar para los derechos y libertades de las personas afectadas, especialmente en lo relativo a la circulación de datos entre múltiples administraciones sanitarias y a la delimitación de responsabilidades en el tratamiento.

2. Registro Estatal de Profesionales Sanitarios

El Anteproyecto prevé la comunicación de información relativa a los profesionales sanitarios al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios gestionado por el Ministerio de Sanidad. La finalidad de dicho registro responde a objetivos legítimos de planificación sanitaria, coordinación del Sistema Nacional de Salud, elaboración de estadísticas y garantía de una adecuada distribución de los recursos humanos disponibles.

No obstante, debería clarificarse la posición jurídica del Ministerio de Sanidad en relación con los servicios autonómicos de salud. La posición jurídica de los distintos sujetos intervinientes deberá determinarse atendiendo a las concretas finalidades y medios del tratamiento, pudiendo existir tratamientos independientes o supuestos de corresponsabilidad. La identificación clara de los respectivos ámbitos de responsabilidad resulta esencial para determinar obligaciones informativas y mecanismos de ejercicio de derechos.

Finalmente, el funcionamiento del Registro Estatal deberá ajustarse a elevados estándares de seguridad, garantizando la trazabilidad de accesos, la autenticación reforzada y la implantación de medidas que permitan detectar usos indebidos de la información.

3. Selección y provisión de plazas

En el Título IV del Anteproyecto se regula la "*Selección, provisión de puestos y movilidad*" (artículos 45 a 59). Los procedimientos selectivos constituyen una de las actividades administrativas tradicionalmente más intensivas en tratamiento de datos personales. La gestión de convocatorias, la recepción de solicitudes, la valoración de méritos, la realización de pruebas

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	15/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

selectivas y la publicación de resultados implican el tratamiento de un volumen considerable de información relativa a miles de aspirantes.

En los procedimientos selectivos de acceso al empleo público, el tratamiento de datos personales encuentra su legitimación de forma concurrente en el artículo 6.1 del RGPD, en la medida en que responde tanto al cumplimiento de obligaciones legales concretas (art. 6.1.c), derivadas de la normativa de función pública y de las bases de la convocatoria —que imponen actuaciones tasadas como la publicación de listados, la calificación de pruebas o la resolución de reclamaciones—, como al ejercicio de poderes públicos y al desempeño de una misión de interés público (art. 6.1.e), al constituir la gestión del acceso al empleo público una función administrativa estructural; e incluso, desde una perspectiva funcional, a la fase precontractual asociada a la participación del aspirante en el proceso (art. 6.1.b), en los términos recogidos por esta Agencia en su Informe 86/2020, en el que se afirma expresamente que el tratamiento de datos personales derivado de los procesos selectivos a la función pública encuentra su legitimación en los apartados b), c) y e) del artículo 6 del RGPD.

Ahora bien, el respeto de los principios de protección de datos exige introducir determinadas cautelas. En primer término, debe garantizarse que únicamente se recaben aquellos datos estrictamente necesarios para verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos y valorar los méritos acreditados.

Especial atención merece la publicación de listas de admitidos, excluidos, puntuaciones provisionales y resoluciones definitivas. La publicidad inherente a los procedimientos selectivos no autoriza una difusión ilimitada de información personal. Recordemos que en el Informe 37/2024 de esta Agencia, se analiza el principio de minimización en el contexto de los procesos selectivos de acceso al empleo público, destacando que la publicación de datos personales debe limitarse a lo estrictamente necesario para cumplir con los principios de transparencia y publicidad que rigen estos procedimientos, especialmente en el caso de categorías especiales, como la discapacidad, debiendo adoptarse medidas técnicas que eviten la identificación directa de los afectados, como la publicación de códigos o números de solicitud en lugar de nombres y apellidos.

Además, en dicho informe se subraya que el consentimiento de los participantes no es la base jurídica para el tratamiento y publicación de sus datos en estos procesos, ya que el fundamento legal se encuentra en obligaciones normativas (como el Estatuto Básico del Empleado Público) y en principios constitucionales, como el derecho al acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Así, el informe concluye que el acceso a la información personal debe restringirse exclusivamente a los participantes del proceso, sin que sea necesario recabar su consentimiento

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	16/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

para la publicación de datos, siempre que se respeten los principios de minimización, limitación de finalidad y proporcionalidad.

Finalizadas las vías ordinarias de impugnación, la conservación indiscriminada e indefinida de los datos personales de los aspirantes podría resultar desproporcionada.

Dentro de los sistemas de selección, la selección de personal estatutario temporal (artículo 48) presenta singularidades propias derivadas de la necesidad de compatibilizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad con la agilidad requerida para garantizar la continuidad asistencial. La gestión de bolsas de empleo supone la conservación continuada de información relativa a un elevado número de personas, muchas de las cuales pueden permanecer inscritas durante largos periodos de tiempo.

Desde la perspectiva de la protección de datos, esta circunstancia exige extremar las cautelas, resultando aconsejable que se adopten medidas para cumplir con las obligaciones de información dirigidas a las personas que se incorporen a las bolsas, incorporando de forma expresa las consecuencias asociadas a la falta de actualización de determinados datos. Esta exigencia se enmarca en el principio de transparencia del artículo 5.1.a) del RGPD, desarrollado en los artículos 12, 13 y 14, que imponen el deber de proporcionar a los interesados información suficiente, clara y comprensible sobre las características esenciales del tratamiento de sus datos personales.

Por otra parte, el Anteproyecto prevé que cada Administración sanitaria competente disponga de un sistema de información y seguimiento destinado a verificar las autorizaciones de nombramiento o contratación de personal temporal (apartado 2 del artículo 11), estableciendo expresamente un contenido mínimo de información referido, entre otros extremos, a la modalidad del nombramiento o contratación, la fecha de inicio, la fecha de cese o el criterio para su determinación y las condiciones a las que se encuentre sujeto.

Esta previsión incorpora una delimitación mínima de las categorías de información objeto de tratamiento y responde a la finalidad legítima de garantizar un adecuado control de la temporalidad y de las necesidades organizativas de los servicios de salud. Sin perjuicio de ello, resultaría conveniente que los desarrollos organizativos y técnicos de dichos sistemas aseguren la aplicación efectiva del principio de minimización de datos, la implantación de mecanismos de trazabilidad de accesos y la adopción de medidas técnicas y organizativas adecuadas que permitan preservar la integridad y confidencialidad de la información tratada, especialmente cuando puedan producirse intercambios de información entre distintas administraciones sanitarias o con otros sistemas de información del Sistema Nacional de Salud.

4. Movilidad del personal estatutario.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	17/29

07 SEP 2026 14:13:27 Entrada: 124960

El Capítulo III del Título IV del Anteproyecto regula la movilidad del personal estatutario, concretamente, diversas modalidades de movilidad, tanto voluntaria como forzosa, así como las comisiones de servicios y otros instrumentos destinados a garantizar una adecuada distribución de profesionales. La movilidad implica necesariamente la comunicación de información entre distintos órganos administrativos e, incluso, entre servicios de salud pertenecientes a comunidades autónomas diferentes.

Estas comunicaciones encuentran cobertura en el ejercicio de competencias legalmente atribuidas y responden a finalidades legítimas vinculadas a la organización del Sistema Nacional de Salud.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que cualquier injerencia en los derechos reconocidos en los artículos 18.1 y 18.4 CE exige una habilitación legal suficiente y el respeto a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Así, la STC 292/2000, de 30 de noviembre, declara que las limitaciones del derecho fundamental a la protección de datos deben responder a un interés público prevalente y estar debidamente justificadas conforme a criterios de proporcionalidad.

De igual modo, la STC 114/2018, de 10 de diciembre, subraya que el intercambio de datos entre Administraciones Públicas requiere previsión normativa con rango de ley y la existencia de garantías adecuadas que eviten tratamientos excesivos o desvinculados de la finalidad que los legitima.

En consecuencia, las comunicaciones de datos asociadas a la movilidad del personal estatutario deberán limitarse a los datos estrictamente necesarios para la finalidad de gestión de recursos humanos, conforme al principio de minimización (art. 5.1.c RGPD); someterse a medidas técnicas y organizativas apropiadas que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información (art. 32 RGPD) y basarse en una habilitación jurídica suficiente, en particular el cumplimiento de obligaciones legales y el ejercicio de poderes públicos atribuidos a las Administraciones competentes (art. 6.1.c) y 6.1.e) RGPD), conforme a la normativa estatutaria y de función pública aplicable.

En consecuencia, únicamente deberán comunicarse aquellos datos imprescindibles para tramitar el correspondiente procedimiento de movilidad, evitar datos no necesarios.

En relación con la movilidad por razón del servicio (artículo 54 del Anteproyecto), resulta conveniente asegurar que los interesados reciban una información adecuada sobre los tratamientos de datos personales asociados a dichos procedimientos, en particular respecto de las categorías de datos objeto de tratamiento, las finalidades perseguidas y, en su caso, las comunicaciones

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	18/29

07-SEP-2026 14:13:27 Entrada: 124960

de datos que resulten necesarias, de conformidad con las exigencias de transparencia previstas en los artículos 12 y 13 del RGPD.

Con las observaciones anteriores concluye el análisis relativo a la planificación de recursos humanos, registros de personal, Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, selección, provisión, bolsas de empleo y movilidad del personal estatutario, procediendo abordar en la siguiente parte del informe aquellas materias vinculadas a la carrera profesional, evaluación del desempeño, situaciones administrativas y tratamientos de categorías especiales de datos derivados de la protección de la salud del personal.

5. Carrera profesional y evaluación del desempeño

El Título V del Anteproyecto (artículos 60 y 61) incorpora la regulación de los sistemas de carrera profesional y de evaluación del desempeño, concebidos como instrumentos dirigidos a reconocer la progresión profesional, incentivar la calidad asistencial y favorecer la mejora continua de los servicios sanitarios.

Desde la perspectiva de la protección de datos, estos mecanismos presentan una especial sensibilidad, puesto que suponen la recopilación, organización y valoración sistemática de información relativa a la actividad profesional de los trabajadores, pudiendo producir efectos relevantes sobre su carrera administrativa, sus expectativas de promoción y, en determinados supuestos, sobre sus retribuciones complementarias.

La habilitación jurídica para estos tratamientos puede encontrarse en el artículo 6.1.e) del RGPD, en relación con el ejercicio de competencias públicas atribuidas a las administraciones sanitarias para la gestión de sus recursos humanos. No obstante, dicha habilitación exige una delimitación normativa suficiente de los elementos esenciales del tratamiento, de conformidad con el artículo 6.3 del RGPD.

En este sentido, se aprecia que el Anteproyecto establece principios generales relativos a la objetividad, transparencia y no discriminación de los sistemas de evaluación, pero no concreta suficientemente aspectos esenciales desde la óptica de la protección de datos.

Así, sería recomendable que el texto normativo precisara cuáles son las categorías de datos susceptibles de valoración, los criterios aplicables a la evaluación y las fuentes de información.

Especial atención merece la eventual utilización de herramientas digitales o sistemas automatizados de apoyo a la evaluación. Aunque el Anteproyecto no prevé expresamente decisiones automatizadas en los

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	19/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

términos del artículo 22 del RGPD, la progresiva implantación de aplicaciones informáticas destinadas a medir productividad, actividad asistencial o cumplimiento de objetivos aconseja incorporar salvaguardas específicas que garanticen la intervención humana significativa en las decisiones con efectos jurídicos o análogos.

Igualmente, debe garantizarse el derecho del profesional a conocer la información utilizada en su evaluación, acceder a los informes emitidos, formular alegaciones y solicitar la rectificación de datos inexactos. Estas garantías procedimentales contribuyen a reforzar tanto el derecho a la protección de datos como los principios de buena administración y tutela efectiva.

Desde la perspectiva de la responsabilidad proactiva, la implantación de sistemas complejos de evaluación del desempeño basados en el tratamiento masivo o sistemático de datos profesionales podría requerir la realización de evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos cuando concurran los presupuestos previstos en el artículo 35 del RGPD.

6. Situaciones administrativas

El régimen de situaciones administrativas regulado en el Título VI del Anteproyecto (arts. 62 a 76) implica igualmente diversos tratamientos de datos personales, algunos de ellos referidos a categorías especiales de datos.

La gestión de excedencias, servicios especiales, suspensiones de funciones, reingresos al servicio activo o reservas de puesto exige necesariamente el tratamiento de información relativa a circunstancias personales y profesionales del empleado público.

Además, determinadas situaciones administrativas presentan una especial sensibilidad.

Así sucede con las excedencias vinculadas al cuidado de familiares, cuya tramitación puede implicar el tratamiento indirecto de información relativa a terceras personas ajenas a la relación estatutaria. En tales supuestos, deberá garantizarse que únicamente se solicite aquella documentación necesaria para acreditar el presupuesto habilitante de la situación administrativa correspondiente.

Igualmente, los procedimientos de suspensión de funciones derivados de actuaciones disciplinarias o penales exigen una adecuada ponderación entre el derecho a la protección de datos del empleado afectado y las exigencias de eficacia administrativa. En estos casos, debe evitarse la difusión innecesaria de información relativa a procedimientos en tramitación, extremando las cautelas respecto del acceso interno a dicha documentación.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	20/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

El Anteproyecto tampoco contempla expresamente la supresión o bloqueo de determinada información una vez desaparecida la finalidad que justificó inicialmente su tratamiento, cuestión que debería abordarse mediante referencias específicas a los criterios generales previstos en la normativa de protección de datos y en la legislación sobre archivos y patrimonio documental.

7. Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud

Uno de los ámbitos especialmente sensibles del Anteproyecto, desde la perspectiva del derecho fundamental a la protección de datos, es el relativo a la prevención de riesgos laborales y a la vigilancia de la salud del personal estatutario, reconocido como derecho individual en el artículo 24.1.e) del texto.

El Anteproyecto incorpora, asimismo, referencias explícitas a la necesidad de prevenir riesgos psicosociales y de promover la salud mental de los profesionales sanitarios, en línea con las recomendaciones internacionales y con la creciente atención institucional al bienestar emocional del personal del ámbito sanitario.

La protección de la seguridad y salud de los profesionales constituye una obligación esencial de las administraciones públicas sanitarias. No obstante, el cumplimiento de esta obligación implica, en determinados supuestos, el tratamiento de datos relativos a la salud de los trabajadores, los cuales tienen la consideración de categorías especiales de datos conforme al artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD).

La licitud de estos tratamientos se sustenta, en particular, en el artículo 9.2.b) del RGPD, relativo al cumplimiento de obligaciones y al ejercicio de derechos específicos en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, así como en el artículo 9.2.h), que ampara los tratamientos realizados en el contexto de la medicina del trabajo y de la evaluación de la capacidad laboral del trabajador.

A este marco normativo se añade la cobertura específica prevista en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, el tratamiento de datos de salud exige la aplicación de garantías reforzadas, en atención a su especial sensibilidad. En este sentido, el artículo 22 de la Ley 31/1995 establece un régimen específico de confidencialidad en relación con la vigilancia de la salud, limitando el acceso a esta información al personal sanitario competente.

En consecuencia, las comunicaciones a la organización deben restringirse, con carácter general, a las conclusiones destinadas a determinar la aptitud del trabajador o la necesidad de adoptar medidas preventivas, evitando

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	21/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

la revelación de datos clínicos innecesarios. Esta especial naturaleza del tratamiento exige, además, la implementación de medidas técnicas y organizativas reforzadas de seguridad y confidencialidad, así como su adecuada consideración en los correspondientes análisis de riesgos y, en su caso, en las evaluaciones de impacto en materia de protección de datos.

8. Violencia de género, violencia sexual y terrorismo

El Anteproyecto contempla diversas medidas de protección dirigidas a las víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo, particularmente en materia de movilidad (art. 9.4.h) y 56), situaciones administrativas (art. 66.e) y f)) y como causa de excedencia (arts. 71 y 72).

La aplicación de estas medidas exige necesariamente el tratamiento de información especialmente sensible relativa a circunstancias personales de extraordinaria gravedad. La base jurídica de dichos tratamientos puede encontrarse en el cumplimiento de obligaciones legales vinculadas a la protección integral de las víctimas, así como en el interés público esencial reconocido en el artículo 9.2.g) del RGPD.

No obstante, la especial naturaleza de la información tratada exige extremar las cautelas. En aras a garantizar la confidencialidad de los datos de las víctimas de violencia de género, violencia sexual y terrorismo, únicamente deberá acceder a esta información el personal efectivamente vinculado a la tramitación de las correspondientes medidas de protección.

Igualmente, resulta aconsejable establecer protocolos específicos de gestión documental que limiten la circulación de documentación acreditativa de la condición de víctima y eviten la incorporación innecesaria de detalles sensibles a los expedientes administrativos ordinarios.

Asimismo, deberían contemplarse medidas reforzadas de seguridad lógica y física, incluyendo perfiles restringidos de acceso, registros de actividad y sistemas de alerta frente a accesos indebidos.

La protección de estas personas exige, además, que las obligaciones de publicidad inherentes a determinados procedimientos administrativos sean interpretadas de manera compatible con la salvaguarda de su identidad y localización.

9. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario (Título VIII del Anteproyecto) constituye otro de los ámbitos especialmente relevantes desde la perspectiva del derecho fundamental a la protección de datos. La tramitación de expedientes

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	22/29

07 SEP 2026 14:13:27 Entrada:124960

disciplinarios implica el tratamiento de información relativa a conductas presuntamente constitutivas de infracción, declaraciones de testigos, informes internos y, en ocasiones, datos especialmente sensibles relativos tanto a la persona investigada como a terceros.

La legitimación de estos tratamientos deriva del ejercicio de potestades disciplinarias legalmente atribuidas a las administraciones públicas. Sin embargo, el respeto de los principios del RGPD exige incorporar determinadas garantías.

En primer lugar, debe preservarse la confidencialidad de las actuaciones durante la fase de instrucción, evitando accesos indiscriminados o comunicaciones innecesarias.

En segundo lugar, la utilización posterior de antecedentes disciplinarios deberá ajustarse a los límites establecidos por la normativa aplicable, evitando tratamientos incompatibles con las finalidades que justificaron inicialmente su recogida.

Por último, resulta especialmente importante garantizar el derecho de acceso del interesado (art. 15 del RGPD) a la documentación obrante en el expediente, sin perjuicio de la protección de los derechos y libertades de terceras personas cuyos datos puedan figurar incorporados a las actuaciones.

Con las observaciones anteriores concluye el análisis relativo a la carrera profesional, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, vigilancia de la salud, salud mental, protección de víctimas y régimen disciplinario, procediendo abordar en la siguiente entrega las cuestiones vinculadas a la confidencialidad respecto de pacientes, derechos digitales, transparencia, interoperabilidad, seguridad del tratamiento y responsabilidad proactiva.

10. Deber de confidencialidad respecto de pacientes y usuarios del Sistema Nacional de Salud

El Anteproyecto mantiene entre los deberes del personal estatutario la obligación de guardar la debida reserva y confidencialidad respecto de la información y documentación obtenida en el ejercicio de sus funciones, particularmente aquella relativa a los usuarios y pacientes de los servicios sanitarios (art. 32.1.k)).

Esta previsión constituye uno de los pilares esenciales del sistema sanitario y entronca directamente con el derecho fundamental a la protección de datos personales reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución Española,

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	23/29

07 SEP 2026 14:13:27 Entrada: 124960

así como con el derecho a la intimidad del paciente y el deber de secreto profesional inherente al ejercicio de las profesiones sanitarias.

La obligación de confidencialidad encuentra reflejo expreso tanto en el artículo 5.1.f) del RGPD, que impone el tratamiento de los datos de manera que se garantice una seguridad adecuada, incluida la protección frente a tratamientos no autorizados o ilícitos, como en la Ley 41/2002, básica reguladora de la autonomía del paciente, cuyo artículo 7 reconoce el derecho de toda persona a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud.

Aunque la previsión contenida en el Anteproyecto merece una valoración positiva, su formulación resulta esencialmente declarativa y podría reforzarse mediante referencias más concretas a las obligaciones organizativas derivadas del deber de confidencialidad. En este sentido, resultaría conveniente que los servicios de salud adopten las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y la trazabilidad de los accesos a la historia clínica, de conformidad con la normativa de protección de datos.

La jurisprudencia constitucional y la doctrina de la AEPD han destacado reiteradamente que el acceso a información sanitaria debe responder siempre a una finalidad asistencial o administrativa legítima, siendo incompatible con el derecho fundamental a la protección de datos cualquier consulta motivada por intereses personales o finalidades ajenas a la asistencia sanitaria.

Por ello, se considera recomendable que el futuro texto legal refuerce expresamente la vinculación entre el deber de confidencialidad, el secreto profesional y la utilización legítima de la información asistencial.

11. Derechos digitales del personal. Videovigilancia, geolocalización y utilización de dispositivos digitales

El Anteproyecto incorpora referencias específicas a determinados derechos digitales del personal estatutario, incluyendo la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por la organización, la utilización de sistemas de videovigilancia y geolocalización y el derecho a la desconexión digita (art. 24.1.q) y r)).

Estas previsiones deben valorarse positivamente, en la medida en que reflejan la progresiva integración de las garantías previstas en la LOPDGDD dentro del ámbito del empleo público sanitario. No obstante, determinadas cuestiones merecen una consideración específica desde la perspectiva de la protección de datos.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	24/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En relación con la videovigilancia, la experiencia acumulada por la AEPD evidencia la necesidad de garantizar que la instalación de sistemas de grabación responda a finalidades legítimas y claramente definidas, tales como la seguridad de personas e instalaciones o la prevención de agresiones al personal sanitario.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013 y la Recomendación CM/Rec (2015)5 del Consejo de Europa subrayan que la videovigilancia no puede tener como finalidad principal la monitorización constante del comportamiento de los trabajadores. Solo está justificada si responde a riesgos concretos (ej. robos, incumplimientos graves) o si su uso es temporal y limitado a áreas específicas.

La utilización de cámaras con fines genéricos de control laboral permanente resultaría difícilmente conciliable con los principios de necesidad y proporcionalidad, especialmente en entornos tan sensibles como consultas, áreas de hospitalización, salas de exploración o quirófanos.

En consecuencia, el uso de sistemas de videovigilancia deberá ajustarse a los criterios establecidos en el artículo 22, "*Tratamientos con fines de videovigilancia*", de la LOPDGDD, el cual establece un marco normativo específico que condiciona la licitud del tratamiento de imágenes mediante sistemas de videovigilancia, y en las Directrices del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) en las Directrices 3/2019 sobre el tratamiento de datos personales mediante dispositivos de vídeo, en las cuales el CEPD establece un enfoque restrictivo basado en los principios de necesidad, proporcionalidad y ponderación de intereses.

Asimismo, la videovigilancia debe configurarse como una medida excepcional y debidamente justificada, sujeta a un juicio caso por caso que acredite la existencia de una finalidad legítima, la inexistencia de alternativas menos intrusivas y la prevalencia de los intereses del responsable frente a los derechos de los trabajadores. Se subraya, además, la prohibición de instalar cámaras en espacios donde exista una expectativa razonable de privacidad, como vestuarios, aseos o zonas de descanso, así como la exigencia de transparencia mediante información clara y visible sobre la existencia y finalidad del sistema.

Por último, la guía destaca las especialidades derivadas del uso de tecnologías biométricas o sistemas de reconocimiento facial, que implican el tratamiento de categorías especiales de datos y exigen garantías reforzadas, incluida la necesidad de base jurídica específica conforme al artículo 9 del RGPD. En todo caso, se insiste en la obligación de minimización de datos, limitación de la conservación y supresión de las imágenes en plazos reducidos, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	25/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Por lo que respecta a la geolocalización, la utilización de dispositivos destinados a conocer la ubicación del personal únicamente resultará legítima cuando exista una finalidad objetiva y proporcionada vinculada a la organización del servicio, especialmente en supuestos de atención domiciliaria, emergencias extrahospitalarias o desplazamientos inherentes a la actividad asistencial.

La geolocalización de trabajadores constituye un tratamiento de datos personales cada vez más extendido en sectores como el transporte, la logística o la seguridad, cuya implantación debe ajustarse a lo dispuesto en el RGPD, la LOPDGDD, así como a la normativa laboral aplicable, en particular el Estatuto de los Trabajadores.

Los datos de localización tienen la consideración de datos personales, por lo que su tratamiento debe respetar los principios de licitud, transparencia, minimización, limitación de la finalidad y proporcionalidad. En este sentido, el artículo 88 del RGPD habilita a los Estados miembros para establecer normas específicas en el ámbito laboral, siempre con pleno respeto a los derechos y libertades de los trabajadores.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido que el tratamiento de datos de geolocalización no exige necesariamente el consentimiento del trabajador cuando concurre otra base de legitimación, como la ejecución del contrato o el interés legítimo del empleador, siempre que el tratamiento sea necesario y proporcionado en atención a la finalidad perseguida. No obstante, la doctrina del antiguo Grupo del Artículo 29 ha subrayado que este tipo de sistemas debe limitarse a lo estrictamente necesario y no puede convertirse en un mecanismo de control permanente o intrusivo de la actividad del trabajador.

En el ordenamiento español, el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la LOPDGDD imponen la obligación de respetar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales en el ejercicio de las facultades de control empresarial. En este contexto, el tratamiento de datos de localización debe circunscribirse a finalidades legítimas y determinadas, evitando su utilización para el seguimiento indiscriminado de la actividad del trabajador fuera de los límites estrictamente necesarios para la prestación del servicio, siendo necesario delimitar con precisión los tiempos de activación del sistema y las condiciones de uso de los dispositivos de geolocalización

En tales casos, deberá informarse previamente a las personas afectadas acerca de la existencia del sistema, su funcionamiento, la finalidad perseguida, los periodos de activación y los derechos que les asisten, en aplicación de las obligaciones de transparencia previstas en los artículos 12 y 13 del RGPD.

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	26/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

En relación con los dispositivos digitales facilitados por la organización, resulta conveniente que se establezcan políticas internas claras que regulen sus condiciones de utilización, los eventuales mecanismos de supervisión y las expectativas razonables de privacidad de los trabajadores, en atención al contexto laboral concreto.

Finalmente, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, recogido en la normativa laboral española, constituye una manifestación del derecho al descanso y a la conciliación, cuya efectividad exige la adopción de medidas organizativas adecuadas para evitar la utilización de herramientas tecnológicas de control o comunicación fuera del tiempo de trabajo.

En conclusión, la geolocalización de trabajadores puede constituir una herramienta legítima de organización y gestión empresarial, siempre que su utilización sea necesaria, proporcionada, transparente y respetuosa con los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo revisarse periódicamente su adecuación a la normativa aplicable y a los criterios interpretativos de las autoridades de control.

III

Del análisis efectuado se desprende que el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud incorpora diversas referencias expresas al respeto de la legislación en materia de protección de datos personales, lo que constituye un elemento positivo y permite apreciar una voluntad de integrar las exigencias derivadas del Reglamento (UE) 2016/679 y de la Ley Orgánica 3/2018 en la regulación del régimen jurídico del personal estatutario. En términos generales, las operaciones de tratamiento de datos personales que se derivan del texto proyectado encuentran su fundamento principal en el cumplimiento de obligaciones legales y en el ejercicio de poderes públicos conferidos a las administraciones sanitarias, sin que se aprecien objeciones de principio respecto de la licitud de los tratamientos previstos.

No obstante, el examen del Anteproyecto pone de manifiesto que determinadas previsiones presentan un grado de generalidad que aconsejaría reforzar la precisión normativa respecto de algunos extremos relevantes desde la perspectiva del artículo 6.3 del RGPD. En particular, resulta conveniente **evitar que la concreción de aspectos esenciales de los tratamientos de datos personales quede diferida exclusivamente a la negociación colectiva o a instrumentos de rango infralegal, siendo necesario que la norma con rango de ley proporcione una delimitación suficiente de las finalidades perseguidas y de las principales garantías aplicables.**

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	27/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

Asimismo, se considera oportuno **incorporar una cláusula general que explicite que todas las actuaciones previstas en la ley y en sus disposiciones de desarrollo deberán llevarse a cabo con pleno respeto a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, en la Ley Orgánica 3/2018 y en el resto de la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.**

En este contexto, la aplicación de los principios del artículo 5 del RGPD adquiere especial relevancia respecto de los tratamientos masivos o estructurales de datos personales, en los que la delimitación precisa de las finalidades del tratamiento y la implantación de garantías adecuadas constituyen elementos esenciales para asegurar el respeto de los principios de licitud, limitación de la finalidad, minimización de datos, integridad y confidencialidad.

La integración de los registros de personal de los servicios de salud en el Sistema de Información Sanitaria del Sistema Nacional de Salud y su conexión con el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios constituye una medida orientada a favorecer la coordinación y planificación de los recursos humanos, cuya legitimidad no suscita objeciones desde la perspectiva de la protección de datos. Sin embargo, la complejidad de estos tratamientos aconseja definir con claridad la distribución de responsabilidades entre las distintas administraciones intervinientes y establecer mecanismos de gobernanza que garanticen una adecuada trazabilidad y control de los accesos a la información.

La magnitud y alcance de los tratamientos derivados del Estatuto Marco hacen especialmente relevante la aplicación efectiva del principio de responsabilidad proactiva. En consecuencia, resulta necesario que las administraciones sanitarias integren la protección de datos desde el diseño y por defecto, mantengan actualizados sus registros de actividades de tratamiento, refuercen las funciones de los Delegados de Protección de Datos y adopten medidas organizativas y técnicas adecuadas para garantizar la seguridad de la información.

En este contexto, la implantación y funcionamiento de los sistemas interoperables previstos en el Anteproyecto habrán de sustentarse, entre otras medidas, en mecanismos de autenticación, control y registro de accesos que permitan asegurar la confidencialidad de la información y prevenir accesos indebidos o usos incompatibles con las finalidades legalmente previstas.

Por otra parte, la amplitud y complejidad de determinados tratamientos hacen necesario que las administraciones competentes desarrollen análisis de riesgos adecuados y, cuando proceda, realicen las correspondientes evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos, particularmente respecto de los sistemas interoperables, los tratamientos asociados a la

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	28/29

07-SEP-2026 14:13:27 Entrada: 124960

vigilancia de la salud y aquellos que, por su naturaleza, alcance o volumen, puedan entrañar un riesgo elevado para los derechos y libertades de las personas afectadas.

Especial atención deberán merecer los tratamientos vinculados a la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud, las situaciones administrativas relacionadas con la violencia de género o la violencia sexual y aquellos otros supuestos en que puedan tratarse categorías especiales de datos, debiendo reforzarse en estos casos las garantías de confidencialidad y limitarse la información tratada a la estrictamente necesaria para el cumplimiento de las finalidades legalmente previstas.

En definitiva, el Anteproyecto no presenta obstáculos insalvables desde la perspectiva de la normativa de protección de datos personales y las finalidades perseguidas por la norma se incardinan, con carácter general, en las bases de legitimación previstas en el Reglamento (UE) 2016/679. No obstante, determinadas previsiones podrían beneficiarse de una mayor precisión normativa y de un reforzamiento de las garantías organizativas y técnicas, a fin de incrementar la seguridad jurídica y asegurar una aplicación homogénea de los principios y obligaciones derivados del derecho fundamental a la protección de datos reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución.

Lorenzo Cotino Hueso
Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos

SR. VICESECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

Código Seguro De Verificación	APDPF1D5935CFBEBE1B879E50-86641	Fecha	06/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Presidente de la Agencia Española de Protección de Datos - Lorenzo Cotino Hueso		
Url De Verificación	https://sedeaepd.gob.es/validacsv/	Página	29/29

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-a304-d38d-4cee-8171-7dae-6015-4577-58c0 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Consejo Interterritorial
SISTEMA NACIONAL DE SALUD

COMITÉ CONSULTIVO

D. PEDRO GULLÓN TOSIO, SECRETARIO DEL COMITÉ CONSULTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD,

C E R T I F I C A:

Que, en la sesión plenaria del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, celebrada el día 14 de julio de 2026, figuró en el orden del día tratado el *"*Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*"*.

Que, en dicha sesión, cuya Acta se encuentra pendiente de lectura y aprobación en próxima sesión plenaria, el Secretario de Estado de Sanidad, y Presidente del Comité Consultivo del Sistema Nacional de Salud, sometió a la consideración del Pleno el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud**.**

Y, para que conste, se expide la presente certificación, en Madrid, a fecha de la firma.

Vº. Bº
El Presidente

Javier Padilla Bernáldez

CSV : GEN-a304-d38d-4cee-8171-7dae-6015-4577-58c0
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : PEDRO GULLON TOSIO | FECHA : 15/07/2026 09:50 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : JAVIER PADILLA BERNALDEZ | FECHA : 16/07/2026 13:47 | Sin acción específica
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-8209-77db-e19b-4208-e0bf-19b6-2220-1314 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Comisión Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

DON JUAN JULIÁN GARCÍA GÓMEZ, SECRETARIO DEL PLENO DE LA COMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

CERTIFICO: Que, en la reunión del Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, celebrada en Madrid, el **día 14 de julio de 2026**, figura como:

- **punto 2** del Orden del Día, la **"Modificación RD 1146/2006 Proyecto de Real Decreto por el que se modifica el 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"**
- **punto 4** del Orden del Día, el "**Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud"**

Que, el Director General de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad, que presidía la sesión, sometió a la consideración del Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, la oportuna información de ambas disposiciones normativas.

Las Comunidades Autónomas dieron a conocer el "**Decálogo de Posicionamiento Común de las Comunidades Autónomas ante el Anteproyecto de Ley Del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud"** (adjunto a este certificado) a través del portavoz de Castilla-La Mancha

Y para que conste, firmo la presente certificación, en Madrid a 14 de julio de 2026, haciendo constar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la misma se expide con anterioridad a la aprobación del Acta de la citada reunión, que será sometida a la consideración del Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, en la próxima sesión que se celebre.

CSV : GEN-8209-77db-e19b-4208-e0bf-19b6-2220-1314
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JUAN JULIAN GARCIA GOMEZ | FECHA : 14/07/2026 13:50 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 14/07/2026 13:50

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

DECÁLOGO DE POSICIONAMIENTO COMÚN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ANTE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

1. **Necesidad de una reforma construida desde el consenso institucional**

Las comunidades autónomas comparten la necesidad de actualizar el Estatuto Marco del personal estatutario para adaptarlo a la realidad actual del Sistema Nacional de Salud y mejorar las condiciones de trabajo de sus profesionales. No obstante, la trascendencia de esta reforma exige que su elaboración se fundamente en amplios consensos institucionales y profesionales que garanticen su viabilidad y sostenibilidad futura.

2. **Papel esencial de las comunidades autónomas en el Sistema Nacional de Salud**

Las comunidades autónomas constituyen el núcleo operativo del Sistema Nacional de Salud. Son las administraciones responsables de la organización, gestión y prestación efectiva de la asistencia sanitaria, así como de la gestión de los recursos humanos que hacen posible dicha prestación. Asimismo, son quienes asumen materialmente el impacto organizativo, presupuestario y asistencial derivado de cualquier modificación del régimen jurídico del personal estatutario.

Por ello, la viabilidad de cualquier reforma básica debe valorarse necesariamente desde la perspectiva de su aplicación efectiva por parte de las administraciones gestoras, y en particular de las correspondientes competencias de cada administración.

3. **Insuficiente participación de los órganos de coordinación interadministrativa**

Las comunidades autónomas consideran que el proceso seguido para la elaboración de las últimas versiones del Anteproyecto no ha incorporado de forma suficiente los mecanismos ordinarios de coordinación previstos en el Sistema Nacional de Salud.

Resulta especialmente significativo que la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, órgano llamado a desempeñar un papel central en la definición de las políticas comunes de recursos humanos, no haya participado con la intensidad que una reforma de esta naturaleza requería, sobre todo en la última reforma operada en el texto.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

.

4. **Alteración de la metodología tradicional de trabajo del Sistema Nacional de Salud**

La experiencia acumulada en la elaboración de las principales normas de recursos humanos sanitarios ha demostrado la eficacia de una metodología basada en la cooperación institucional, el análisis técnico previo y la búsqueda de consensos en el seno de la Comisión de Recursos Humanos y de sus grupos de trabajo especializados.

Así ocurrió durante la aprobación de la Ley 55/2003, del régimen jurídico de la relación laboral especial de residencia o en los procesos extraordinarios de estabilización del empleo temporal desarrollados en los últimos años.

5. **Necesidad de una evaluación previa de la viabilidad organizativa**

Las modificaciones de mayor impacto organizativo incorporadas en la fase final de la negociación no parecen haber estado precedidas de una evaluación técnica suficiente de sus consecuencias sobre la organización de los servicios de salud.

Las decisiones relativas a jornada, descansos, guardias, clasificación profesional, retribuciones complementarias, dedicación o planificación de efectivos requieren necesariamente un análisis previo de su repercusión sobre la continuidad asistencial, la disponibilidad de profesionales y la capacidad organizativa de los distintos servicios de salud.

6. **Riesgo de desequilibrio entre derechos profesionales y sostenibilidad del sistema**

Las comunidades autónomas comparten el objetivo de mejorar los derechos y condiciones laborales del personal estatutario de los servicios de salud. En este sentido, la experiencia de más de veinte años de aplicación del Estatuto Marco demuestra que la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud descansa sobre un equilibrio complejo entre los derechos profesionales, la capacidad organizativa de los servicios de salud y la garantía permanente de la atención sanitaria a la ciudadanía.

La ruptura de dicho equilibrio puede generar dificultades de aplicación práctica, incrementar la conflictividad jurídica y comprometer la adecuada prestación de la asistencia sanitaria.

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

7. **Necesidad de integrar la perspectiva de las administraciones empleadoras**

Las últimas modificaciones incorporadas al texto parecen responder fundamentalmente al resultado de la negociación desarrollada en el ámbito sindical, sin que conste una valoración equivalente de sus implicaciones sobre la gestión ordinaria de los servicios de salud.

La configuración de nuevos derechos debe venir acompañada de un análisis paralelo de su viabilidad operativa, de las necesidades de personal que genera y de los recursos económicos precisos para su efectiva implantación.

8. **Recuperación del grupo de trabajo de actualización del Estatuto Marco**

Las comunidades autónomas consideran oportuno que el texto sea nuevamente sometido al grupo de trabajo de actualización del Estatuto Marco constituido en 2023 por mandato de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Dicho grupo continúa formalmente vigente y constituye el foro técnico más adecuado para culminar los trabajos de revisión del Estatuto Marco desde una perspectiva compartida por todas las administraciones que integran el Sistema Nacional de Salud.

9. **Reafirmación del principio de lealtad institucional**

La gobernanza del Sistema Nacional de Salud debe sustentarse en los principios de cooperación, colaboración y lealtad institucional entre todas las administraciones públicas implicadas.

Las comunidades autónomas reiteran su plena disposición a participar activamente en un proceso de elaboración normativa basado en el trabajo conjunto y en la construcción de soluciones compartidas que permitan alcanzar el mayor grado posible de consenso institucional y profesional.

10. **Exigencia de una memoria económica rigurosa y de una financiación adecuada**

La aprobación de una reforma de esta magnitud exige disponer de una memoria económica completa, rigurosa y contrastada que identifique adecuadamente los costes asociados a cada una de las medidas propuestas.

Las comunidades autónomas manifiestan su disposición a colaborar en dicha evaluación y consideran imprescindible que la definición final del texto incorpore una valoración

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

realista de sus efectos presupuestarios, con participación de los órganos competentes en materia de financiación pública.

Conclusión

Las observaciones formuladas responden a una voluntad de colaboración institucional y de mejora de la futura norma. El objetivo compartido debe ser la aprobación de un Estatuto Marco capaz de avanzar en la protección de los derechos del personal estatutario de los servicios de salud sin comprometer la sostenibilidad organizativa, financiera y asistencial del Sistema Nacional de Salud.

El éxito de la reforma dependerá, en última instancia, de su capacidad para conciliar la legítima ampliación de derechos laborales con la realidad operativa de unos servicios de salud que deben garantizar la atención sanitaria de forma ininterrumpida, las veinticuatro horas del día, los siete días de la semana y en la totalidad del territorio nacional.

Este decálogo ha sido suscrito por la totalidad de las personas titulares de los órganos directivos (Direcciones Generales) de las Comunidades Autónomas responsables de la gestión del conjunto de profesionales estatutarios

COMUNIDAD AUTÓNOMA	DIRECTOR/A GENERAL
País Vasco	MIREN JOSUNE RETEGI ORMAZABAL - 15988209N Firmado digitalmente por MIREN JOSUNE RETEGI ORMAZABAL - 15988209N Fecha: 2026.06.23 11:54:26 +02'00'
Cataluña	Xavier Saballs Bruell - DNI 37288196K (AUT) Firmado digitalmente por Xavier Saballs Bruell - DNI 37288196K (AUT) Fecha: 2026.06.23 10:15:04 +02'00'
Galicia	
Andalucía	SEDEÑO FERRER JOSE LUIS - 33395762S Firmado digitalmente por SEDEÑO FERRER JOSE LUIS - 33395762S Fecha: 2026.06.22 14:50:50 +02'00'
Principado de Asturias	FERNANDEZ ROBLES RUTH MARIA - DNI 10876676E Firmado digitalmente por FERNANDEZ ROBLES RUTH MARIA - DNI 10876676E Fecha: 2026.06.22 14:26:11 +02'00'
Cantabria	Firmado por ARTIGA GUERRERO JUAN RAMON - DNI ***4191** el día 22/06/2026 con un certificado

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

La Rioja	LEMA DE PABLO M. BEGOÑA - DNI 16559337G Firmado digitalmente por LEMA DE PABLO M. BEGOÑA - DNI 16559337G Fecha: 2026.06.22 12:14:50 +02'00'
Región de Murcia	JOSE TOMAS PIÑERA LUCAS - 77514963H Firmado digitalmente por JOSE TOMAS PIÑERA LUCAS - 77514963H Fecha: 2026.06.23 08:27:09 +02'00'
Comunidad Valenciana	MARIA AMPARO|PINAZO|GAMIR Firmado digitalmente por MARIA AMPARO|PINAZO|GAMIR Fecha: 2026.06.22 14:18:44 +02'00'
Aragón	PORTERO DE LA CRUZ FRANCISCO JAVIER - DNI 25465894H Firmado digitalmente por PORTERO DE LA CRUZ FRANCISCO JAVIER - DNI 25465894H Fecha: 2026.06.22 22:34:57 +02'00'
Castilla-La Mancha	Firmado digitalmente el 22/06/2026 13:51 IÑIGO CORTAZAR NEIRA Director/a General Dirección General Recursos Humanos y Transformación
Canarias	GONZALEZ DIAZ JOSE ANGEL - 78711899B Firmado digitalmente por GONZALEZ DIAZ JOSE ANGEL - 78711899B Fecha: 2026.06.23 07:20:03 +01'00'
Navarra	Servicio Navarro de Salud Osasunbidea Ignacio Iriarte Aristu Director de Profesionales Profesionalen Zuzendaria
Extremadura	BOTE PAZ JOSE ANTONIO - DNI 33269539Q Firmado digitalmente por BOTE PAZ JOSE ANTONIO - DNI 33269539Q Fecha: 2026.06.22 14:35:40 +02'00'
Islas Baleares	Signat digitalment per: MARGARITA BUJOSA POCOVI En la data: 2026.06.22 y 11:45:13 CEST
Comunidad de Madrid	Firmado digitalmente por: RODRIGUEZ ROILOA MIGUEL ANGEL Fecha: 2026.06.22 16:51
Castilla y León	SONSOLES GARCIA RODRIGUEZ - DNI 12762165V Firmado digitalmente por SONSOLES GARCIA RODRIGUEZ - DNI 12762165V Nombre de reconocimiento (DN): c=ES, o=GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEON, ou=CERTIFICADO ELECTRONICO DE EMPLEADO PUBLICO, title=DIRECTORA GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL, serialNumber=IDCES-12762165V, sn=GARCIA RODRIGUEZ, givenName=SONSOLES, cn=SONSOLES GARCIA RODRIGUEZ - DNI 12762165V Fecha: 2026.06.22 14:44:19 +02'00'

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-282c-55af-75e0-a1fb-5e35-821f-f7ae-47b9 | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Consejo Interterritorial
SISTEMA NACIONAL DE SALUD

DON JAVIER PADILLA BERNÁLDEZ, SECRETARIO DEL CONSEJO INTERTERRITORIAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD,

C E R T I F I C A:

Que, en la sesión plenaria del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, celebrada el día 16 de julio de 2026, convocada por correo electrónico, en aplicación del artículo 149.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, figuró en el orden del día tratado el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Que, previamente, esta Secretaría había remitido a todas las personas integrantes del Consejo la documentación correspondiente al asunto referenciado.

Que, en dicha sesión, cuya Acta se encuentra pendiente de lectura y aprobación en próxima sesión plenaria, la Presidenta sometió a la consideración del Pleno el mencionado anteproyecto.

Que **el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud ha sido informado del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**

Y, para que conste, se expide la presente certificación, en Madrid, a fecha de la firma.

Vº Bº
LA PRESIDENTA
Mónica García Gómez

CSV : GEN-282c-55af-75e0-a1fb-5e35-821f-f7ae-47b9
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JAVIER PADILLA BERNALDEZ | FECHA : 16/07/2026 14:45 | Sin acción específica
FIRMANTE(2) : MONICA GARCIA GOMEZ | FECHA : 16/07/2026 23:10 | Sin acción específica
07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960

INFORME DE FIRMA, no sustituye al documento original | C.S.V. : GEN-f14a-922f-8e6a-7039-9e95-b05a-db74-ba3a | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección: https://run.gob.es/hsblF8yLcR

Comisión Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

DON JUAN JULIÁN GARCÍA GÓMEZ, SUBDIRECTOR GENERAL DE COHESIÓN Y ALTA INSPECCIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

CERTIFICO: Que, en la reunión del Foro Marco para el Diálogo Social celebrada en Madrid el **21 de julio de 2026**, se ha informado, como **punto 1 del orden del día**, sobre el **«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»** y, como **punto 2 del orden del día,** sobre el **«Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud».**

Y para que conste, firmo la presente certificación, en Madrid a 22 de julio de 2026, haciendo constar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la misma se expide con anterioridad a la aprobación del Acta de la citada reunión, que será sometida a la consideración del Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, en la próxima sesión que se celebre.

CSV : GEN-f14a-922f-8e6a-7039-9e95-b05a-db74-ba3a
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsblF8yLcR
FIRMANTE(1) : JUAN JULIAN GARCIA GOMEZ | FECHA : 22/07/2026 14:10 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 22/07/2026 14:11

07 SEP. 2026 14:13:27 Entrada: 124960