

Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que, si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que 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, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la

utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad, y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea que, en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

II

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

III

La organización política y territorial y el esquema de distribución de competencias en materia de sanidad y asistencia sanitaria que establecen la Constitución Española y los estatutos de autonomía, conducen a la creación, en el año 1986 mediante la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, del Sistema Nacional de Salud, concebido como el conjunto de los servicios de salud necesarios para un funcionamiento armónico y coordinado.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, establece que en los servicios de salud se integrarán los diferentes servicios sanitarios públicos del respectivo ámbito territorial. Tal integración se realiza con las peculiaridades organizativas y funcionales de los correspondientes centros, entre ellas el régimen jurídico de su personal, lo que motiva que en los servicios de salud y en sus centros sanitarios se encuentre prestando servicios personal con vinculación funcional, laboral y estatutaria.

Los profesionales sanitarios y demás colectivos de personal que prestan sus servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Seguridad Social han tenido históricamente en España una regulación específica. Esa regulación propia se ha identificado con la expresión «personal estatutario» que deriva directamente de la denominación de los tres estatutos de personal: -el estatuto

de personal médico, el estatuto de personal sanitario no facultativo y el estatuto de personal no sanitario de tales centros e instituciones.

Asimismo, la Ley 14/1986, de 25 de abril, en su artículo 84, estableció que un Estatuto Marco regularía la normativa básica aplicable al personal estatutario en todos los servicios de salud, normas básicas específicas y diferenciadas de las generales de los funcionarios públicos.

La conveniencia de una normativa propia para esta personal 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 Sistema Nacional de Salud.

Este último aspecto, la adecuación del Estatuto Marco a los peculiares principios organizativos del Sistema Nacional de Salud, merece ser resaltado por cuanto constituye una de las piezas angulares de la nueva regulación del personal.

El Sistema Nacional de Salud es un modelo organizativo especial, que sólo existe en el ámbito de los servicios sanitarios públicos, que crea y configura la Ley 14/1986, de 25 de abril, como medio de adaptación de tales servicios a la organización política y territorial española, y que se concibe para el funcionamiento armónico y coordinado del conjunto de los diferentes servicios de salud.

En este sentido, y de acuerdo con las previsiones del artículo 149.1. 18.^a de la Constitución Española, se adopta, entre otras medidas, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que constituye la base del régimen estatutario de este personal de los servicios de salud.

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su disposición final segunda el plazo de un año desde la entrada en vigor del mismo, para que se proceda a la adaptación de la normativa del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en los artículos 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, modificado, tras la adecuación de su contenido a lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Mediante la presente disposición, se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, al objeto de dar cumplimiento a la previsión contenida en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, en lo que afecta a la temporalidad del empleo público en el marco del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud.

En concreto, mediante la presente ley se modifican los artículos 9, 33, 35 y se añade una nueva disposición adicional decimoctava a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Así, se da una nueva redacción al artículo 9, que hace referencia al personal estatutario temporal, para establecer el tiempo máximo de nombramiento de carácter interino, y las causas de finalización de la relación de interinidad, además de las mencionadas en el artículo 21, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Se modifica, asimismo, el artículo 33 de la citada ley, que hace referencia a los procedimientos de selección de personal temporal, para dar entrada en el apartado 1 al requisito de que el nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal estatutario fijo.

Igualmente, se introduce un nuevo apartado 2 en el artículo 33 en su apartado con el fin de determinar que 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 Pública. De este modo el contenido del originario apartado 2 pasa a un nuevo apartado 3.

Asimismo, se modifica el artículo 35, sobre promoción interna temporal del personal estatutario, introduciendo para ello el límite temporal máximo de tres años establecido en la nueva redacción del artículo 9.

Por último, se introduce una nueva disposición adicional decimoctava en la que se determina que las comunidades autónomas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente ley y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación y nombramientos del personal estatutario temporal.

IV

A tenor de lo indicado, esta ley responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, tal como exige el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A estos efectos se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen y que responden a las previsiones establecidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de

seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma será objeto de información pública. Respecto del principio de eficiencia, no implica cambios que conlleven la creación de cargas administrativas.

Artículo único. *Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*

Se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, de la siguiente forma:

Uno. El artículo 9, queda redactado como sigue:

«Artículo 9. Personal estatutario temporal.

1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

2. El nombramiento de carácter interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante de los centros o servicios de salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones y no podrá tener una duración superior a tres años.

Se acordará la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 21 de este Estatuto, sin derecho a compensación:

a) Cuando se incorpore personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.

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 el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal estatutario temporal.

Excepcionalmente, cuando una determinada categoría estatutaria haya sido objeto de convocatoria con carácter previo al transcurso de este plazo de tres años, el personal interino de dicha categoría, salvo que concurra alguna otra causa de cese, permanecerá en el desempeño de la plaza ocupada hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación.

3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá, sujeto a los límites temporales de tres años establecidos para el personal temporal, en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de la prestación de servicios o ejecución de programas determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, ampliable hasta doce meses más por encima de tres años, según las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

Se acordará el cese del personal estatutario eventual, sin derecho a compensación, cuando se produzca la causa dentro del plazo de su nombramiento o bien cuando venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.

En el supuesto previsto en el apartado 3.a) del artículo 9, en caso de realizarse más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

4. El nombramiento de sustitución se expedirá, durante el tiempo estrictamente necesario, cuando resulte indispensable atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto, sin derecho a compensación, cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función.

5.- Al personal estatutario temporal le será aplicable el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de estatutario fijo.»

Dos. El artículo 33 queda redactado como sigue:

«Artículo 33. Selección de personal temporal.

1. Los procedimientos de selección del personal estatutario temporal serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto y serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de estatutario fijo.

En todo caso, el personal estatutario temporal deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 30.5 de esta ley.

2. 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 Pública.

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 de personal previsto en los artículos 6.2.a) y 7.2.a) 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 ésta está precisada en el mismo.

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 mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.»

Tres. El artículo 35 queda redactado como sigue:

«Artículo 35. Promoción interna temporal.

1. Por necesidades del servicio y en los supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada servicio de salud, se podrá ofrecer al personal estatutario fijo, con los límites temporales establecidos en el artículo 9 de este Estatuto, el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones

correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente. Estos procedimientos serán objeto de negociación en las mesas correspondientes.

2. Durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original.

3. El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de nuevo nombramiento sin perjuicio de su posible consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior.»

Cuatro. Se introduce una nueva disposición adicional decimoctava, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. *Medidas dirigidas al control de la temporalidad.*

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 los nombramientos del personal estatutario temporal.

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.

2. Las actuaciones irregulares en materia de nombramiento de personal estatutario temporal darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la comunidad autónoma de los plazos máximos de permanencia como personal estatutario temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal estatutario temporal afectado, que

será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas (sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico y complemento de carrera o desarrollo profesional) por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.»

Disposición transitoria única. *Efectos.*

Las previsiones contenidas en esta Ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



MINISTERIO
DE SANIDAD

**ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 55/2003,
DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL
ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.**

Memoria del Análisis de Impacto Normativo



FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

MINISTERIO/ÓRGANO PROPONENTE	Ministerio de Sanidad	Fecha	03/05/2022
TÍTULO DE LA NORMA	Anteproyecto de Ley por la que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.		
TIPO DE MEMORIA	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
SITUACIÓN QUE SE REGULA	Dar cumplimiento a la disposición final segunda de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.		
OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE	Adaptar la normativa reguladora del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud, a la referida Ley 20/2021, de 28 de diciembre.		

PRINCIPALES ALTERNATIVAS CONSIDERADAS	<p>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.</p> <p>Tampoco se contemplan otras alternativas, ya que transcurrido el plazo establecido en la Disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, sin que se produzca la adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</p> <p>Por otra parte, aceptado que resulta necesaria una medida regulatoria, esta se realiza mediante una ley modificativa, puesto que la norma a modificar tiene rango de ley.</p>
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
TIPO DE NORMA	Ley
ESTRUCTURA DE LA NORMA	Esta ley se compone de exposición de motivos, un artículo único que integra cuatro apartados, una disposición transitoria única y una disposición final única de entrada en vigor.

INFORMES A RECABAR	<p>-Informe de la Secretaría General Técnica del Departamento, en virtud del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.</p> <p>-Informe de los Ministerios de Hacienda y Función Pública; de Defensa; de Trabajo y Economía Social; de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en cumplimiento del artículo 26.5 párrafo primero de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>-Informe del Ministerio de Política Territorial acerca de la adecuación del proyecto al orden constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>-Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>-Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, a través del Comité Consultivo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (SNS) y por el Consejo Interterritorial del SNS.</p> <p>-Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>-Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de conformidad con el artículo 37.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.</p> <p>- Informe de las mutualidades de funcionarios: MUFACE, MUGEJU e ISFAS y del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) de acuerdo al artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>- Informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.4 del Real Decreto 806/2014, de 19 de septiembre, sobre organización e instrumentos operativos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.</p> <p>-Dictamen del Consejo de Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.</p>	
AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA	El trámite de información pública se realizará por un plazo de 7 días hábiles, dada la tramitación urgente del anteproyecto de ley.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE COMPETENCIAS	El proyecto normativo se adecúa plenamente al orden constitucional de distribución de competencias, al dictarse al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución Española.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	Positivo

	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efecto positivo sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas. <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma Afecta algo a los <input checked="" type="checkbox"/> presupuestos de la AGE. Afecta a los <input checked="" type="checkbox"/> presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input type="checkbox"/> Implica un gasto. <input type="checkbox"/> Implica un ingreso: <input type="checkbox"/> Implica una disminución del gasto
IMPACTO DE GÉNERO	Desde la perspectiva de género y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres, y en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno se estima que tiene un impacto por razón de género.	Negativo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/>
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	No se prevén impactos significativos en la familia, infancia o adolescencia, ni en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y carece de incidencia en materia de cambio climático.	

EVALUACIÓN <i>EX POST</i>	No contiene mecanismos de evaluación posterior a su aprobación.
----------------------------------	---



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE MODIFICA LA LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

La presente memoria se elabora de conformidad con el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo. Asimismo, se ha tenido en consideración la Guía Metodológica, aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de diciembre de 2009, tal y como prevé la disposición adicional primera del referido Real Decreto.

1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1.1. Motivación.

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su disposición final segunda que:

«En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

Esta previsión fue confirmada por la disposición final segunda de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que establece que *«permanece en vigor la disposición final segunda del Real-Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público».*

Este mandato determina la necesidad de modificar la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para adaptarse a las previsiones contenidas en las referidas disposiciones.

1.2. Objetivos.

Completar la regulación de las medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, adaptando la normativa al personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su disposición final segunda el plazo de un año desde la entrada en vigor del mismo para que se proceda a la adaptación de la normativa del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

Con la aprobación de la norma se pretende dar cumplimiento a la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, actuando, en el marco del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, sobre la temporalidad en el empleo público.

1.3. Análisis de alternativas.

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 transcurrido el plazo establecido en la Disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, sin que se produzca la adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otra parte, aceptado que resulta necesaria una medida regulatoria, esta se realiza mediante una ley modificativa, puesto que la norma a modificar tiene rango de ley.

1.4. Adecuación a los principios de buena regulación.

La norma proyectada se adecúa a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se cumplen los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen, que corresponden a la necesidad de dar cumplimiento a la disposición final segunda de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que establece que *«permanece en vigor la disposición final segunda del Real-Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público»*.

El mencionado Real Decreto-ley establece en su disposición final segunda que:

«en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

No existen, por tanto, cauces alternativos viables, como se ha podido valorar en el apartado 1.3. Los principios de necesidad y eficacia vienen justificados por la conveniencia de llevar a cabo una regulación de carácter básico que, de forma urgente, establezca reglas y medidas homogéneas con las que atender al objetivo de reducir la temporalidad en el personal de los servicios de salud.

La norma es acorde con el principio de proporcionalidad en la medida en que, tal y como se ha expuesto, únicamente se modifican aquellos aspectos de la norma indispensables para reforzar el carácter temporal de la figura del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.

Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico y, dado que se articula a través de una norma de carácter básico, garantiza la aplicación homogénea de las reglas y medidas introducidas respecto al personal estatutario y equivalente de los servicios de salud, e introduce certidumbre en cuanto al régimen jurídico al que quedan sujetos en sus relaciones de carácter temporal con la Administración, con independencia de dónde presten sus servicios.

En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta del trámite de consulta pública, aplicable a la tramitación y aprobación de anteproyectos de ley. Sin embargo, como establece el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, podrá prescindirse del trámite de consulta pública entre otras situaciones en aquellas en las que la elaboración del texto regule aspectos parciales de una materia, como es el alcance pretendido de las medidas incluidas en la norma proyectada. No obstante, la norma será objeto de información pública.

Por último, el principio de eficiencia tiene por objeto evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos. En ese sentido, la regulación incluida en la norma no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

1.5. Inclusión en el Plan Anual Normativo 2022

La presente propuesta normativa se encuentra recogida a propuesta del Ministerio de Sanidad, en el Plan Anual Normativo 2022, incluida como Ley de modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal estatutario de los servicios de salud.

2. CONTENIDO.

Esta norma consta de una exposición de motivos, un artículo único, una disposición transitoria única y una disposición final única de entrada en vigor.

2.1. Articulado.

En el artículo único se modifica la redacción de algunos artículos de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para asegurar su coordinación con la nueva redacción dada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Para ello se da una nueva redacción del artículo 9 del Estatuto Marco, que hace referencia al personal estatutario temporal, para establecer el tiempo máximo de nombramiento de carácter interino, por tenerlo así contemplado la ley 20/2021, de 28 de diciembre. que desarrolla el real decreto-ley y las causas de finalización de la relación de interinidad, además de las mencionadas en el artículo 21, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Se modifica, asimismo, el artículo 33 de la citada Ley, que hace referencia a los procedimientos de selección de personal temporal, para dar entrada en su apartado 1 al requisito de que el nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de personal estatutario fijo.

Igualmente se introduce un nuevo apartado 2 en el artículo 33 con el fin de determinar que 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 Pública. De este modo, el contenido del originario apartado 2 pasa a un nuevo apartado 3.

Asimismo, se modifica el artículo 35, sobre promoción interna temporal del personal estatutario, introduciendo para ello el límite temporal máximo de tres años establecido en la nueva redacción del artículo 9.

2.2. Disposiciones adicionales.

Se introduce una nueva disposición adicional decimioctava en la que se determina que las Administraciones sanitarias serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente ley y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación y nombramientos del personal estatutario temporal.

2.3. Disposiciones transitorias.

Contiene una disposición transitoria única de efectos, ya que se ha considerado relevante su incorporación y en la que se considera que las previsiones contenidas en la presente ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor

2.4. Disposición derogatoria.

No contiene.

2.5. Disposiciones finales.

La disposición final única regula la entrada en vigor de la modificación normativa.

3. ANÁLISIS JURÍDICO.

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo.

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, estableció en su disposición final segunda que *«en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.*

Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

Esta previsión se mantuvo con posterioridad en la disposición final segunda de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que establece que *«permanece en vigor la disposición final segunda del Real-Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud».*

Resulta necesario, por tanto, modificar la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el fin de adecuar su articulado a las disposiciones contenidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En cuanto al rango normativo, se considera que, puesto que se pretende modificar una norma con rango de ley, atendiendo al principio de jerarquía normativa, no queda otra opción que la modificación por medio de otra ley.

3.2. Congruencia con el Derecho de la Unión Europea.

La norma proyectada es plenamente congruente con el Derecho de la Unión Europea. En este ámbito, el Derecho de la Unión Europea viene conformado fundamentalmente por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, norma de referencia al objeto de articular las reformas normativas y medidas de planificación.

Este Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como “forma más común de relación laboral”, salvo en determinadas situaciones en que procedería la contratación temporal. Este instrumento normativo, tiene, por lo tanto, una doble finalidad. Por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada; para lo cual la cláusula 4ª del Anexo establece el principio de no discriminación, y, por otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, a través de su cláusula 5º.

3.3. Congruencia con el ordenamiento jurídico español.

La norma es congruente con el ordenamiento jurídico interno, en tanto en cuanto constituye una modificación necesaria de la vigente Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Guarda asimismo coherencia con el resto del ordenamiento jurídico español, toda vez que viene a insertarse en el ordenamiento jurídico de la función pública del personal estatutario de los servicios de salud, de igual forma que lo hicieran las normas cuyo contenido se modifica o se amplía.

3.4. Justificación de la entrada en vigor y vigencia.

Dada la naturaleza de la norma proyectada y el plazo fijado en las normas de las que trae causa, su entrada en vigor, de acuerdo con la disposición final única, se producirá el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.5. Normas que quedarán derogadas.

La aprobación de esta norma no supone la derogación de disposiciones anteriores.

4. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El proyecto normativo se adecúa plenamente al orden constitucional de distribución de competencias, pues las disposiciones que son objeto de modificación se dictan al amparo del artículo 149.1. 18ª de la Constitución Española. Este artículo constituyó la base jurídica competencial de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que es objeto de modificación.

El proyecto se dicta, en consecuencia, al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

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 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).

5. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS.

La tramitación de esta disposición se ajusta al procedimiento previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En concreto, la tramitación urgente del anteproyecto de ley viene determinada por la necesidad existente de que la norma modificativa entre en vigor en el plazo establecido en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, fijado en un año a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, el 8 de julio de 2022. Esta previsión vino a ratificarse por la disposición final segunda de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, al afirmar que “permanece en vigor la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.”

En consecuencia, si transcurrido ese plazo no se ha modificado el Estatuto Marco para adaptarse a las previsiones contenidas en las referidas disposiciones, serán de plena aplicación al personal estatutario de los servicios de salud, los artículos 10, 11 y la

disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estas razones de urgencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.4, párrafo segundo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, justifican asimismo que se haya prescindido de su elevación a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y, posteriormente, al Consejo de Ministros, antes de iniciar la tramitación normativa.

5.1. Consulta pública.

Se entiende que no procede, por cuanto la modificación proyectada reúne alguna de las circunstancias que el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, enumera como causas por las que podrá prescindirse de la consulta pública, tales como que la norma no tenga impacto significativo en la actividad económica o regule aspectos parciales de una materia.

5.2. Audiencia e información públicas.

El trámite de información pública se realizará por un plazo de 7 días, desde el xx de mayo de 2022 hasta el xx de mayo de 2022.

5.3. Consultas

En el marco de la cogobernanza institucional durante la elaboración del texto se ha mantenido una interlocución fluida con el conjunto de las Administraciones sanitarias, así como con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito sanitario, con el fin de dar a conocer el alcance pretendido de las medidas incluidas en la norma proyectada, además de recibir y valorar sus aportaciones. A propuesta del Ministerio de Sanidad se han realizado reuniones de forma virtual con fecha 8 de febrero, 9 de febrero, 17 de febrero y 21 de febrero de 2022, todas en el marco de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

5.4. Informes a recabar.

Se recabarán los siguientes informes.

- Informe de la Secretaría General Técnica del Departamento, en virtud del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
- Informe de los Ministerios de Hacienda y Función Pública; de Defensa; de Trabajo y Economía Social; de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en cumplimiento del artículo 26.5 párrafo primero de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

- Informe del Ministerio de Política Territorial acerca de la adecuación del proyecto al orden constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo sexto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, a través del Comité Consultivo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (SNS) y por el Consejo Interterritorial del SNS.
- Aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de conformidad con el artículo 37.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
- Informe de las mutualidades de funcionarios: MUFACE, MUGEJU e ISFAS y del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA) de acuerdo al artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
- Informe de la Comisión Ministerial de Administración Digital del Ministerio de Sanidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.4 del Real Decreto 806/2014, de 19 de septiembre, sobre organización e instrumentos operativos de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.
- Dictamen del Consejo de Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22.3 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.

6. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

6.1. Impacto económico.

Tal y como señala la memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España de 2019, elaborada por el Consejo Económico y Social, en ese año, por primera vez en toda la serie histórica de la Encuesta de Población Activa, la temporalidad fue mayor en el sector público: un 27,7 por 100, frente a un 26,9 por 100 en el privado.

Con independencia del debate acerca de las causas de la temporalidad, existe unanimidad en cuanto a la necesidad de adoptar políticas públicas con el fin de reducir el volumen de empleo temporal. De hecho, este ha sido uno de los objetivos fundamentales de las reformas del mercado laboral realizadas en los últimos años. Sin embargo, paradójicamente, mientras la tasa de temporalidad se ha ido reduciendo en

el sector privado, se ha incrementado en el sector público, con especial incidencia entre las mujeres.

El componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por España el 30 de abril de 2021 incorpora como la primera de las medidas de la Reforma 1, la adopción de un nuevo instrumento normativo, con previsión de entrada en vigor antes de la finalización del primer semestre de 2021, con el objetivo de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones públicas españolas, lo que se plasmó en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La reforma actúa, en tres niveles: remediando la elevada temporalidad existente mediante la ejecución de los procesos de estabilización derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado 2017 y 2018 y de una nueva y última ampliación de los procesos en la que se incluyan las plazas estructurales ocupadas temporal e ininterrumpidamente en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, articulando a futuro medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad, a través de la reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y estudiando las herramientas de planificación de recursos humanos oportunas que permitan las incorporaciones necesarias para asegurar la prestación de servicios públicos, garantizando en todo caso la sostenibilidad del gasto público.

A la vista de estas consideraciones, el impacto económico del proyecto normativo, aunque no cuantificable, es positivo, en la medida en que favorecerá una mejora de la productividad del sector público y de la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Respecto a los posibles efectos en la competencia en el mercado, no se aprecian en la normativa proyectada aspectos que puedan afectar a la competencia en el mercado, pues no se prevén restricciones al acceso de empresas al mercado, ni se limita la libertad de las ya existentes para competir o sus incentivos para hacerlo.

6.2. Impacto presupuestario.

Dado que los preceptos incluidos en este proyecto de ley solo serán de aplicación respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es de prever que las indemnizaciones previstas en la disposición adicional decimoctava, sean excepcionales y su cuantificación prácticamente impredecible, aunque debiera resultar anecdótica, si como corresponde la norma es de cumplimiento general. En consecuencia, de darse un impacto presupuestario este habrá de ser mínimo y no cuantificable a priori.

6.3. Cargas administrativas.

Respecto a las cargas administrativas el proyecto normativo no crea nuevas cargas administrativas ni afecta a las existentes.

6.4. Impacto por razón de género.

Conforme a lo previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el artículo 26.3 f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se considera que el impacto por razón de género de la norma propuesta es positivo.

En la medida en que la norma proyectada contiene medidas encaminadas a reducir, prevenir y sancionar la excesiva temporalidad en el empleo público de los servicios de salud, se prevé que la reducción de la temporalidad presente un impacto de género positivo de la norma.

6.5. Impacto en la familia.

En virtud de lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, esta norma se considera que tiene un impacto nulo, puesto que no se prevén impactos significativos en esta materia derivados de la aprobación del presente proyecto normativo.

6.6. Impacto en la infancia y la adolescencia.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como lo establecido en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Se considera que la norma tiene un impacto nulo, en sentido similar con lo expuesto en los apartados anteriores, puesto que no se prevén impactos significativos en esta materia derivados de la aprobación de la presente norma.

6.7. Otros posibles impactos (en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

De acuerdo con el mandato efectuado por la Disposición Adicional 5ª de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se considera que el impacto de esta norma en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad es nulo.

En las modificaciones por la norma propuesta no se incluyen medidas específicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, a mayores de las reglas que ya son de aplicación.

6.8 Impacto por razón de cambio climático

El impacto de este proyecto 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 nulo, dado el contenido del mismo.

7. EVALUACIÓN EX POST

De acuerdo con lo establecido en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, los artículos 2.5 y 3 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 y el artículo 2.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, la norma proyectada no se encuentra entre las susceptibles de evaluación al no darse ninguno de los supuestos legalmente previstos para hacer obligatoria esa evaluación.