



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

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.

---

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 161, de 06 de julio de 2022  
Referencia: BOE-A-2022-11132

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	2
<i>Artículos</i> . . . . .	11
Artículo único. Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. . . . .	11
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	14
Disposición adicional primera. Proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. . . . .	14
Disposición adicional segunda. Adecuación de los sistemas de información de recursos humanos. . . . .	15
<i>Disposiciones transitorias</i> . . . . .	15
Disposición transitoria primera. Efectos. . . . .	15
Disposición transitoria segunda. Órganos de selección en los procesos de estabilización. . . . .	15
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	15
Disposición final primera. Título competencial. . . . .	15
Disposición final segunda. Entrada en vigor. . . . .	15

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: sin modificaciones

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 actuación 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 afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de la ciudadanía. 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, su capital humano.

La mejor gestión del personal 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 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 regularidad de las convocatorias obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para permitir 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) 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 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 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 personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo solo 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. El Plan tiene por objeto impulsar 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.

Además, en el componente 18, renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud, la reforma 4 se refiere al refuerzo de las capacidades profesionales y reducción de la temporalidad y se prevé expresamente que se reformará la ley que regula el personal sanitario en España (Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), que corresponde al hito 276 del anexo de la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España.

En la presente reforma del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se aborda exclusivamente la reducción del empleo temporal, dejando para una posterior revisión del texto, tal y como se refleja en la disposición adicional primera del real decreto-ley, la inclusión de las modificaciones necesarias para alcanzar el resto de objetivos del citado hito, como son: Garantizar la cobertura de plazas en determinadas zonas geográficas no suficientemente atendidas a través de medidas incentivadoras y mejorar el entorno y las condiciones laborales a través de medidas que contribuyan al desarrollo profesional y retengan el talento en el sistema español, con la introducción de mejoras no solo en las condiciones económicas, sino también mediante la apertura de posibilidades en la docencia y la investigación.

Este proyecto tiene un impacto previsible nulo o insignificante sobre los seis objetivos medioambientales, manteniendo el principio de «no causar daño significativo» (DNSH, por sus siglas en inglés) propio de las medidas del PRTR.

### 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 del personal funcionario público.

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 solo 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.

En este sentido y de acuerdo con las previsiones del artículo 149.1.16.<sup>a</sup>, relativo a la competencia exclusiva del Estado sobre las bases y la coordinación general de la sanidad, así como del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, referido a las bases del régimen estatutario de sus funcionarios, 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.

Por otro lado, 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.

En consecuencia, 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, se modifican los artículos 9 y 33, y la disposición adicional decimotercera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Así, se da una nueva redacción al artículo 9, que se refleja ahora en tres nuevos artículos. El primero, el 9, hace referencia al personal estatutario temporal interino y establece el tiempo máximo de nombramiento 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. La regulación que se introduce con el objetivo de reducir la temporalidad sistematiza las distintas opciones de nombramiento de personal estatutario en unos supuestos concretos y con una duración también determinada.

Es fundamental garantizar que, alcanzado el plazo máximo de duración del nombramiento, los servicios de salud no podrán efectuar otro para el mismo puesto, función, actividad y causa que generó el nombramiento inicial.

Además, el cómputo total de todos los nombramientos de personal estatutario temporal que, de forma continuada o interrumpida, recaigan en una misma persona no podrá superar el plazo de tres años, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.

Por su parte, el artículo 9 bis recoge las modalidades de sustitución, así como las causas de finalización de la relación de sustitución, además de las mencionadas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.

Se recoge asimismo, en este artículo 9 bis, la singularidad del personal estatutario en cuanto a la necesidad de garantizar la prestación asistencial de los centros e instituciones sanitarias y la cobertura de sus servicios y unidades que funcionan en muchos casos durante las veinticuatro horas todos los días del año, por lo que la atención continuada ha de ser cubierta ininterrumpidamente, así como las reducciones de jornada, un elemento singular frente a otros empleos públicos, que mantiene una singularidad en esta modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para, precisamente, favorecer una adecuada cobertura de los servicios sanitarios.

Por último, se añade el artículo 9 ter, que establece el régimen aplicable al personal estatutario temporal que será el régimen general del personal estatutario fijo en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo.

El nuevo artículo 9 quater establece las medidas dirigidas al control de la temporalidad y 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.

Se modifica, asimismo, el artículo 33 de la citada ley, que hace referencia a los procedimientos de selección de personal temporal, para incluir en el apartado 1 el 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, teniendo en cuenta que el proceso de selección se llevará a cabo por órganos dotados de garantías de imparcialidad.

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, señalando que la cobertura de la plaza conlleva el cese del personal estatutario interino que venía desempeñándola. De este modo, el contenido del originario apartado 2 pasa a un nuevo apartado 3.

Se modifica, asimismo, la disposición adicional decimotercera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, en la que se refleja la especificidad de la Red Sanitaria y Hospitalaria de la Defensa, puesto que, en ella, además del personal facultativo civil, presta sus servicios el personal perteneciente al Cuerpo Militar de Sanidad, sujeto a su normativa propia que contempla la realización de una enseñanza de perfeccionamiento de entre cuatro y cinco años de duración para la obtención de las especialidades complementarias de dicho cuerpo.

En consecuencia, el adecuado funcionamiento de la Red Hospitalaria Militar requiere, como exigencia específica, que el nombramiento del personal estatutario sustituto que se nombra para sustituir transitoriamente al personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse dichas enseñanzas, alcance la totalidad de dicho período de formación para poder atender las actuales necesidades de los servicios hospitalarios.

La disposición adicional primera del real decreto-ley recoge el compromiso de iniciar un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco, de forma que el Ministerio de Sanidad, con conocimiento de la Comisión de Recursos Humanos en su labor de planificación, inicie un proceso negociador para la actualización del Estatuto Marco.

La disposición transitoria segunda del real decreto-ley, permite, en aras de la necesaria agilización de los procesos de estabilización derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que 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.

#### IV

El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4; 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación. En este caso, se trata de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento de las instituciones sanitarias públicas, y centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica y la protección

de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

La adecuada utilización del recurso al real decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en el preámbulo y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4).

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público de las instituciones sanitarias públicas alcanza tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal, habiendo sufrido una evolución muy desfavorable en el último decenio, pasando de una temporalidad del 21,69 % en el año 2011 al 47,31 en 2020. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de estos.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. En las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia referido a la modernización de las administraciones públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de

la reforma, referido al primer semestre de 2021, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.

En este marco, se ha producido la promulgación y 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 que ha sustituido tácitamente la regulación contenida en el citado real decreto-ley.

Estas normas actúan en tres aspectos: la adopción de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso en la temporalidad en el futuro, la adopción de medidas inmediatas con respecto a la elevada temporalidad existente (los procesos de estabilización) y la potenciación de la planificación y la adecuada gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas, tradicionalmente inexistentes.

Las medidas para prevenir y sancionar el abuso en la temporalidad en el futuro se dirigen a reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino, aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino, objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio dispone: «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.» El contenido de dicha disposición final segunda se ha mantenido expresamente en vigor por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo.

El proyecto tiene por objeto una modificación parcial de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, orientada al cumplimiento del mandato contenido en el citado real decreto-ley, dado que resulta necesario atender a la previsión contenida en la citada disposición final segunda para proceder a la adaptación de la normativa del personal estatutario de los servicios de salud, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

El personal estatutario se inserta en el ámbito de la función pública civil si bien manteniendo una especialidad en su relación, en su régimen jurídico, que la exposición de motivos del Estatuto Marco hace derivar de la necesidad de que éste 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.

Ello tiene su origen en la Constitución Española, que, al proclamar en su artículo 43.1 el derecho a la protección de la salud, viene a reconocer la especial importancia que, tanto a nivel individual como familiar y social, tienen las prestaciones de carácter sanitario. El apartado 2 del mismo precepto constitucional encarga a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública, a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios, lo que determina que un elevado número de los centros y establecimientos en los que tales prestaciones y servicios se desarrollan deban permanecer en funcionamiento de manera constante y continuada. Tales centros y establecimientos han debido adoptar, por tanto, un modelo de organización funcional específico, directamente orientado a poder atender, en cualquier momento, las demandas de prestación sanitaria que puedan producirse.

De esta forma, el Sistema Sanitario queda obligado a garantizar que los centros y establecimientos puedan ofrecer, de forma permanente y continuada, sus servicios a los ciudadanos.

Estas peculiaridades propias de su régimen jurídico y organizativo hacen que no sea oportuna la aplicación subsidiaria de la modificación operada en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prevista solo para el caso del incumplimiento por

parte del Ministerio competente en materia de sanidad de lo previsto en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio.

Por último, hay que recordar que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia había recogido (en su componente 11, respecto a la modernización de las administraciones públicas) el compromiso de reducir la temporalidad en el empleo público, lo que exige este paso legislativo.

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de la reforma, referido al primer semestre de 2022, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, de manera particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ocurre en el caso que nos ocupa tras los últimos pronunciamientos judiciales, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Las medidas contenidas en el real decreto-ley pretenden garantizar que las instituciones sanitarias públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales y, en esa medida, puede predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

La reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal estatutario temporal y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura, a descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad y a objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Del mismo modo, se aplica al personal estatutario temporal 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.

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones sanitarias de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal estatutario temporal interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de 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 Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el

nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal estatutario fijo de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable al personal estatutario temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución Española, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5).

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución Española, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

En primer lugar, y en cuanto a la afectación al régimen de las comunidades autónomas, se trata de un límite que la doctrina del Tribunal Constitucional ha considerado de modo flexible y finalista, de manera que, como sintetiza la STC 23/1993, de 21 de enero (FJ.2): «(...) ha de tenerse en cuenta que el artículo 86.1 CE utiliza un término "régimen de las Comunidades Autónomas" más extenso y comprensivo que el mero de "Estatutos de Autonomía", por lo que dicha expresión ha de ser interpretada, como ha señalado la STC 29/1986 "en el sentido de que el Decreto-ley no puede afectar al régimen constitucional de las Comunidades Autónomas, incluida la posición institucional que les otorga la Constitución". De ese "régimen constitucional" forman parte los Estatutos, que no pueden ser alterados por un Decreto-ley, pero también se incluyen otras Leyes estatales atributivas de competencias, que forman parte del bloque de constitucionalidad, así como las Leyes atributivas de competencia del artículo 150.1 CE, las Leyes de armonización del artículo 150.3, y las Leyes Orgánicas a que se refiere el artículo 150.2 CE. Por tanto, el Decreto-ley no puede regular objetos propios de aquellas leyes que, conforme al artículo 28.1 LOTC hayan sido aprobadas, dentro del marco constitucional, para delimitar las competencias del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas o para regular o armonizar el ejercicio de las competencias de éstas. Más allá de ese "régimen constitucional" el campo normativo de los Decretos-leyes se corresponde con la competencia legislativa del Estado, no existe obstáculo constitucional alguno para que el Decreto-ley, en el ámbito de la competencia legislativa que corresponde al Estado pueda regular materias en las que una Comunidad Autónoma tenga competencias, pero en las que incida una competencia legislativa del Estado, siempre que esa regulación no tenga como fin atribuir competencias o delimitar positivamente la esfera de competencias de las Comunidades Autónomas. Ciertamente, el ejercicio de las competencias de un ente puede afectar en alguna medida a las del otro. Pero cuando la Constitución veda al Decreto-ley "afectar" al régimen de las Comunidades Autónomas, se refiere a una delimitación directa y positiva de las competencias mediante tal instrumento normativo, y no a cualquier regulación que indirectamente "incida" en las competencias autonómicas. De otro modo, se vaciarían prácticamente de contenido los ámbitos de regulación sobre los que el Decreto-ley puede proyectarse, puesto que es muy difícil encontrar un objeto normativo en el que no incida de uno u otro modo alguna competencia autonómica».

Desde esta perspectiva, se entiende que no hay afectación al régimen de las comunidades autónomas en la medida en que el real decreto-ley proyectado no afecta a la posición institucional de las comunidades autónomas ni delimita de forma directa y positiva las competencias que aquéllas tienen atribuidas y se dicta en el ámbito propio de las competencias que atribuyen al Estado los artículos 149.1.16.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, relativos, respectivamente, a las bases y coordinación general de la sanidad y a las bases del régimen estatutario de sus funcionarios.

En segundo lugar, en cuanto a la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional la interpreta en los siguientes términos, que

resume la STC 139/2016, de 31 de julio (FJ 6): «1.º El artículo 86.1 CE impide que con el decreto-ley queden afectados los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I CE, pero este Tribunal ha rechazado una interpretación extensiva de dicho límite que supondría el vaciamiento de la figura del decreto-ley, haciéndolo «inservible para regular con mayor o menor incidencia cualquier aspecto concerniente a las materias incluidas en el título I de la Constitución». 2.º La cláusula restrictiva debe ser entendida de modo que no se reduzca a la nada la figura del decreto-ley, de suerte que lo que se prohíbe constitucionalmente es que se regule un régimen general de estos derechos, deberes y libertades o que vaya en contra del contenido o elementos esenciales de algunos de tales derechos (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 8, confirmada por otras posteriores). 3.º El Tribunal no debe fijarse únicamente en el modo en que se manifiesta el principio de reserva de ley en una determinada materia, sino más bien ha de examinar si ha existido "afectación" por el decreto-ley de un derecho, deber o libertad regulado en el título I CE, lo que exigirá tener en cuenta la configuración constitucional del derecho, deber o libertad afectado en cada caso e incluso su ubicación sistemática en el texto constitucional y la naturaleza y alcance de la concreta regulación de que se trate (...)».

En el presente caso, varios aspectos de la regulación que se propone inciden en una materia, el acceso al empleo público, conectada con el derecho fundamental establecido en el artículo 23.2 de la Constitución, que reconoce el derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». Ahora bien, en aplicación de la doctrina constitucional antes expuesta, se considera que el objeto de la norma en su actual definición tiene a estos efectos un alcance limitado, en el sentido de que ni establece el régimen general de acceso a la función pública, ni supone una delimitación específica del núcleo del derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos y por ello no se adentra en un ámbito material vedado al instrumento del real decreto-ley, sin perjuicio de que, en su configuración concreta, sus preceptos deban atenerse a las exigencias de igualdad en el acceso al empleo público que impone aquel derecho fundamental.

A tenor de lo indicado, este real decreto-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, puesto que esta norma es el instrumento idóneo para cumplir eficazmente con el propósito que persigue, esto es, la reducción de la temporalidad en el ámbito sanitario. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados sin imponer ninguna carga adicional a la ciudadanía ni restringir derecho alguno. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, ha habido participación pública durante la tramitación anterior de la norma y, además, ésta se ajusta con claridad a los fines que persigue. Respecto del principio de eficiencia, no implica cambios que conlleven la creación de nuevas cargas administrativas.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Sanidad, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 5 de julio de 2022,

DISPONGO:

**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. Se modifica el artículo 9, que queda redactado como sigue:

**«Artículo 9. Personal estatutario temporal.**

1. Los nombramientos de personal estatutario temporal serán de interinidad, siendo estatutarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de estatutarios 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.

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 tal 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.

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 definida en el apartado 1 del presente artículo por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 21 de la presente ley, sin derecho a compensación por este motivo:

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 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.

En el supuesto previsto en el apartado 1.a), 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 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, sin que su cese dé lugar a compensación económica.»

Dos. Se añaden los artículos 9 bis, 9 ter y 9 quater, con el siguiente contenido:

**«Artículo 9 bis. Personal estatutario sustituto.**

1. Se podrá nombrar personal estatutario sustituto 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.

b) Sustitución parcial para garantizar la prestación asistencial en los centros e instituciones sanitarias, durante un plazo máximo de tres años, identificando la causa que lo origina, siendo un nombramiento vinculado a la cobertura de exención de guardias, por razón de edad, o enfermedad, pudiendo sustituir hasta dos personas siempre que con la plantilla disponible no fuese posible cubrir esta contingencia y respetando los límites legales de la jornada, en concreto los referidos en los artículos 48.2 y 49.

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 definida en el apartado 1 del presente artículo por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 21, sin derecho a compensación por este motivo:

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

b) Por la finalización de la causa que originó el nombramiento.

**Artículo 9 ter.** *Régimen aplicable al personal estatutario temporal y sustituto.*

Al personal definido en los artículos 9 y 9 bis 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, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de personal estatutario fijo. Todas las menciones que hace este estatuto al personal temporal son extensibles tanto a las situaciones descritas en el artículo 9 como en el 9 bis.

**Artículo 9 quater.** *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 el nombramiento del personal estatutario temporal 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.

2. Las actuaciones irregulares en materia de nombramiento de personal estatutario temporal y sustituto 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 o del Estado 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 por año de servicio, en virtud de la normativa específica que le sea de aplicación, prorrateándose por meses los periodos 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.».

Tres. El artículo 33 queda redactado como sigue:

**«Artículo 33. 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 generales o sectoriales correspondientes, utilizando para los nombramientos cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 9.1 y 9 bis.1 de esta ley.

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 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 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 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 esta está precisada en el mismo.

La no superación del periodo de prueba obedecerá a motivos razonados, y 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.»

Cuatro. Se modifica la disposición adicional decimotercera, que queda redactada como sigue:

**«Disposición adicional decimotercera. Red sanitaria militar.**

1. El personal militar que preste sus servicios en los centros, establecimientos y servicios sanitarios integrados en la Red sanitaria militar se registrará por su normativa específica, sin que le sean de aplicación las disposiciones de esta ley.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 9 bis 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 complementarias de dicho cuerpo, 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 militar.»

**Disposición adicional primera. Proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.**

Tal y como establecen los artículos 10 y 11 del Estatuto Marco, 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.

**Disposición adicional segunda.** *Adecuación de los sistemas de información de recursos humanos.*

Las Administraciones sanitarias adecuarán sus sistemas de información de recursos humanos a la nueva categorización del personal estatutario que resulta de este real decreto-ley, en el plazo de cuatro meses desde su entrada en vigor.

**Disposición transitoria primera.** *Efectos.*

Las previsiones contenidas en este real decreto-ley serán de aplicación únicamente respecto del personal estatutario temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

**Disposición transitoria segunda.** *Órganos de selección en los procesos de estabilización.*

En los procesos de estabilización del personal estatutario de los servicios de salud que se lleven a cabo en aplicación de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, 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.

**Disposición final primera.** *Título competencial.*

El presente real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias que atribuyen al Estado los artículos 149.1.16.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, relativos, respectivamente, a las bases y coordinación general de la sanidad y a las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las administraciones públicas.

**Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 5 de julio de 2022.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

#### Información relacionada

- El Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 14 de julio de 2022. [Ref. BOE-A-2022-12012](#)

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.