

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE REACTIVACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL Y DE FIDELIZACIÓN E INCENTIVACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 35 y 36.2 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, y en el apartado 3.1.1.c) de las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2023, se elabora la presente Memoria del Análisis de Impacto Normativo del Anteproyecto de Ley de reactivación de la carrera profesional y de fidelización e incentivación del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha:

1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

1.1. Motivación.

El Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, en el artículo 32, atribuye competencias de desarrollo legislativo y de ejecución a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en las materias de sanidad e higiene, promoción, prevención y restauración de la salud; coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social; y de ordenación farmacéutica.

Asimismo, corresponde a la Junta de Comunidades, en los términos que establezcan las leyes y normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia de gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el número 17 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución, reservándose el Estado la alta inspección conducente al cumplimiento de la función a que se refiere este precepto; y de productos farmacéuticos (artículo 33).

Igualmente, el Estatuto de Autonomía, en el artículo 39.3, dispone que en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 31.1.1ª y, de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la comunidad autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios y la elaboración del procedimiento administrativo derivado de las especialidades de su organización propia.

En el ejercicio de estas competencias estatutarias se aprobó la Ley 8/2000, de 30 de noviembre, de Ordenación Sanitaria de Castilla-La Mancha que, en el artículo 67, crea el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante, Sescam) con el fin de proveer los servicios y gestionar los centros y establecimientos destinados a la atención sanitaria que le sean asignados, así como desarrollar los programas de salud que se le encomienden con el objetivo final de proteger y mejorar el nivel de salud de la población.



El régimen estatutario será, con carácter general, el aplicable al personal que preste sus servicios en el Sescam (artículo 79 de la Ley 8/2000, de 30 de noviembre) y, en el artículo 80, señala con respecto a este personal, que corresponde a la Consejería de Sanidad las competencias reguladas en el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que permanece vigente con rango reglamentario tal como señala la disposición derogatoria.2.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y a la Dirección-Gerencia del Sescam las competencias reguladas en el artículo 11.3.

Por otra parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que conforman el Sistema Nacional de Salud.

El Sistema Nacional de Salud se define como el conjunto de las estructuras y servicios de salud de la Administración General del Estado y de los servicios de salud de las comunidades autónomas en los términos establecidos en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 44).

En desarrollo de la normativa básica contenida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, aprobarán los estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud (artículo 3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre).

El personal estatutario de los servicios de salud se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84; cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los servicios de salud (artículo 2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público); previsión que explícitamente viene a reconocer las especialidades del personal estatutario, al que atribuye una relación funcional de carácter especial.

Finalmente, señalar que el personal estatutario del Sescam se regirá, en aquellas materias no reguladas por su normativa específica o por acuerdos o pactos específicos, por lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (artículo 2.4).

1.2. Objetivos.

1.2.1. Carrera profesional.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en el artículo 41.1, define la carrera profesional de los profesionales de los servicios de salud como el derecho de estos profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a



su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan servicios. Igualmente, el sistema de desarrollo profesional es objeto de regulación en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, estableciendo los principios generales, comunes y homologables en todo el Sistema Sanitario.

A este respecto, el artículo 41.2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, dispone que la normativa básica sobre carrera profesional aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud será la contenida en el Estatuto Marco del personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollado por las comunidades autónomas.

Dicho Estatuto Marco se reguló en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cuyo artículo 40 establece los criterios generales de la carrera profesional para que las comunidades autónomas los desarrollen, previa negociación en las mesas correspondientes, de manera que posibilite el derecho a la promoción del personal estatutario de los servicios de salud conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias públicas.

En desarrollo de dicha normativa básica y en cumplimiento del artículo 40.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, la implantación del modelo de carrera profesional en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (en adelante, Sescam) se realizó mediante el Decreto 117/2006, de 28 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional de licenciados y diplomados sanitarios del Sescam, y el Decreto 62/2007, de 22 de mayo, que regula el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios del Sescam.

De conformidad con lo establecido en ambos decretos, la implantación de la carrera profesional en el Sescam se llevó a cabo mediante diferentes convocatorias extraordinarias de encuadramiento realizadas en el periodo 2006-2009, tras la resolución de las cuales, se publican las resoluciones de convocatoria de procedimiento ordinario tanto para personal estatutario licenciado y diplomado sanitario como para personal estatutario sanitario de formación profesional y de gestión y servicios.

Este sistema de carrera profesional se mantuvo vigente hasta el 1 de marzo de 2012, fecha de entrada en vigor de la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales, cuya disposición derogatoria suspendió el reconocimiento y los nuevos pagos de grado I, II, III y IV de carrera profesional, por el procedimiento ordinario, previsto en los decretos citados, reguladores de la carrera profesional en el Sescam.

Por tanto, desde dicha fecha, el personal estatutario del Sescam no ha podido acceder ni progresar de grado de carrera profesional.

La carrera profesional es una importante herramienta motivacional que permite valorar y reconocer el trabajo, esfuerzo y desempeño excelente de los profesionales del Sescam y, en este contexto, el Gobierno regional ha considerado como objetivo prioritario la necesidad de



iniciar un proceso de reactivación de la carrera profesional, que regule la implantación y desarrollo de un nuevo modelo que responda a las necesidades estratégicas del sescam, incentivando la formación, la investigación, el compromiso con la calidad y la humanización.

Por otra parte, las personas que trabajan en el Sescam representan su recurso más valioso y constituyen el factor clave e imprescindible para el perfeccionamiento y mejora de la calidad, la excelencia y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía. Por ello se considera necesario avanzar en un nuevo modelo de carrera profesional como herramienta clave para su desarrollo profesional, así como para su motivación y mejora continua. Su implantación contribuirá decisivamente a la prestación de unos servicios públicos de mayor calidad y orientados a la ciudadanía.

En este contexto de modernización y transformación, se trata de conseguir un nuevo modelo de carrera profesional orientado al desarrollo del talento, que contribuya a fortalecer la motivación profesional ofreciendo a los profesionales un camino de crecimiento constante lo cual se convierte en el factor más potente de fidelización y atracción.

Para lograr esta transformación es fundamental partir de un diagnóstico preciso y diseñar una estrategia de cambio coherente. Se necesita un enfoque que combine diagnóstico, visión de futuro y una hoja de ruta clara.

Por todo ello, en el nuevo modelo de carrera profesional se habrán de tener en cuenta también los resultados de la evaluación de la actividad profesional, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se establezcan, así como su implicación en la gestión clínica.

Asimismo, y de conformidad con la doctrina que la Jurisprudencia ha establecido, en este nuevo modelo de carrera profesional se suprimen las distinciones de trato entre personal fijo y personal temporal.

En este contexto, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam, suscrito el día 20 de abril de 2026, aprueba el Pacto por el que se establecen las bases para la reactivación de la carrera profesional en el ámbito del Sescam, publicado mediante la Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM núm. 92, de 18 de mayo de 2026); con este pacto se persiguen dos objetivos fundamentalmente: el establecimiento de un procedimiento extraordinario de carrera profesional y la asunción de un compromiso estratégico de negociación de un nuevo modelo de carrera profesional para los profesionales del Sescam.

El extenso período transcurrido desde la entrada en vigor de la citada Ley 1/2012, de 21 de febrero, produjo efectos desfavorables en el desarrollo profesional de los profesionales afectados, quienes se vieron privados del acceso a los procedimientos ordinarios de acceso y progresión previstos en el sistema de carrera profesional. Esta situación ha hecho necesario articular medidas que permitan corregir las consecuencias derivadas de dicha paralización.



Con esta finalidad, el pacto alcanzado establece, en su apartado cuarto, un procedimiento extraordinario de carrera profesional, concebido con carácter excepcional y finalista, cuyo objetivo es mitigar los efectos negativos derivados de la suspensión, posibilitando el encuadramiento y la progresión en los distintos grados de carrera profesional. Este procedimiento atiende exclusivamente a los años de servicios prestados, como criterio objetivo y excepcional, en atención a la imposibilidad material de aplicar los mecanismos ordinarios durante el período de suspensión.

Asimismo, durante el citado período, un número significativo de profesionales accedió a una categoría profesional distinta. No obstante, la suspensión de la carrera profesional imposibilitó el inicio de esta en la nueva categoría por parte de los profesionales interesados. Esta circunstancia de carácter excepcional ha motivado que, en el marco del procedimiento extraordinario, la valoración de los servicios prestados se lleve a cabo también con carácter excepcional.

Por todo ello, el procedimiento extraordinario de carrera profesional establecido en el citado pacto se configura como una medida necesaria, proporcionada y justificada, orientada a restablecer parcialmente el equilibrio alterado por la suspensión legal, mediante el reconocimiento de la trayectoria profesional de los profesionales afectados.

Asimismo, en el apartado sexto del pacto se recoge el compromiso de las partes firmantes de negociar un nuevo modelo de carrera profesional, alineado con las necesidades estratégicas del Sescam, incentivando la formación, la investigación, el compromiso con la calidad y la humanización.

La regulación de la carrera profesional se proyecta, con carácter principal, sobre el personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, en atención a la singularidad de su vínculo jurídico y a la necesidad de reconocer su desarrollo profesional, su experiencia e implicación en la mejora del funcionamiento del sistema sanitario público.

No obstante, la realidad organizativa actual del Sescam aconseja que dicho reconocimiento no quede limitado exclusivamente al personal estatutario del Sescam. Existen colectivos que, aun manteniendo un régimen jurídico propio, como es el caso del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam, o una adscripción orgánica diferenciada, como es el caso del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha, participan de manera directa en la prestación y gestión de los servicios sanitarios públicos.

Por ello, la ley prevé también la aplicación del régimen de reconocimiento de la carrera profesional a los dos colectivos antes citados. Esta extensión se articula de tal modo que el reconocimiento de la carrera profesional no altera la naturaleza jurídica de la relación de empleo del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam, ni la adscripción orgánica del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha, sino que produce exclusivamente los efectos administrativos y económicos previstos en el proyectado texto y en sus normas de desarrollo en todo lo que se refiere al sistema de carrera profesional.

Por último, la ley no regula el carácter retroactivo del reconocimiento de la carrera profesional por dos motivos: por un lado, el citado pacto prevé, un procedimiento extraordinario, que se



articula a través de dos convocatorias extraordinarias, para que estos profesionales puedan progresar de grado de carrera profesional en su categoría y, en su caso, especialidad; también prevé el pacto una tercera convocatoria extraordinaria para los profesionales que presentaron solicitud en el procedimiento ordinario de carrera profesional que quedó suspendido y que se convocó mediante la Resolución de 4 de octubre de 2010, de la Dirección-Gerencia, por la que se convoca el procedimiento ordinario para el acceso a los grados I, II, III y IV de carrera profesional para el personal licenciado y diplomado sanitario del Sescam; y, en segundo lugar, porque los compromisos económicos adquiridos con dichos procedimientos extraordinarios no permiten la disponibilidad presupuestaria con carácter retroactivo.

1.2.2. Selección del personal estatutario fijo en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud mediante el sistema de concurso.

La Constitución española, en su artículo 43, reconoce el derecho a la protección de la salud y atribuye a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.

La existencia de graves dificultades para la captación de profesionales y para la cobertura de plazas en determinados centros de atención primaria y de atención especializada, evidencia tanto las peculiaridades objetivas de estas plazas como su diferente percepción o valoración por el personal estatutario en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud, en relación con otras plazas en las que no existen problemas de cobertura.

En primer lugar, la localización geográfica de estos centros, situados a mayor distancia de los principales núcleos de población, indudablemente, condiciona la disponibilidad de profesionales, tanto en centros de atención primaria como en determinados centros de atención especializada del Sescam.

En segundo lugar, en el ámbito hospitalario concurre una circunstancia añadida, como es la propia función que cumplen estos centros lo que determina unas peculiaridades, tanto organizativas y de recursos humanos, como de desarrollo de la cartera de servicios, de la dotación de recursos tecnológicos o del despliegue de actividades de investigación y docencia. Factores que, en conjunto, influyen en que las plazas de estos centros hospitalarios sean menos llamativas para los profesionales, lo que hace difícil su cobertura.

En definitiva, en estos centros concurren una serie de factores que precisan singularidades para el desempeño de estas plazas, así como en las tareas que desarrollan, las cuales, en el momento actual, dificultan gravemente la captación de profesionales. Esta situación exige adoptar, de forma urgente, medidas extraordinarias para garantizar la calidad asistencial y su mejora, y evitar que se produzca un deterioro de la atención sanitaria de la población en las zonas afectadas.

Por lo tanto, con carácter extraordinario y excepcional, atendiendo a la evaluación continua y garantía de capacidad y conocimientos que otorga el sistema de formación especializada en ciencias de la salud, así como las peculiaridades de las tareas a desarrollar por estos profesionales, el Sescam podrá efectuar a través del sistema de concurso la selección del personal estatutario fijo en plazas o puestos declarados de difícil cobertura correspondientes a



categorías y/o especialidades que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud, teniendo en cuenta las dificultades excepcionales relacionadas con la escasez de estos profesionales cuando resulte difícil la cobertura de estas plazas mediante los sistemas de selección o de provisión ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

La selección del personal especialista en ciencias de la salud por el sistema de concurso está prevista en el Plan de recuperación, transformación y resiliencia que el Gobierno de España presentó a la Comisión Europea en abril de 2021. En efecto, en su componente 18 se propugna pasar de un sistema que incluye un examen y la valoración del currículum a otro en el que únicamente se valore el currículum del personal especialista en Ciencias de la salud, toda vez que ya han sido evaluados en la fase previa de obtención del título de especialista.

En los últimos años, la actividad legislativa del Estado en materia de empleo público ha estado centrada en el desarrollo de normativa básica dirigida a la necesaria reducción de la temporalidad, atendiendo así a los requerimientos de la Unión Europea, quedando aplazada la reforma de la normativa básica en materia de selección de personal especialista en Ciencias de la salud, particularmente de aquel llamado a desempeñar puestos de difícil cobertura; y ello pese al consenso que existe sobre su necesidad. A lo que hay que añadir que diversas comunidades autónomas han regulado la selección del personal para la cobertura de estos puestos mediante concurso, medida claramente favorecedora de la reducción de la temporalidad en sus servicios de salud.

Por lo tanto, se trata de una medida adecuada, necesaria y proporcionada para conseguir los objetivos pretendidos, garantizando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y competencia.

En este sentido, además de la mayor rapidez de este sistema de selección, que permite una actuación del Sescam más ágil y en línea con el principio constitucional de eficacia y la necesidad urgente de cobertura de los puestos, ha de destacarse que la oferta de un vínculo de fijeza es una medida eficaz para garantizar la prestación del servicio y fomentar la estabilidad del personal encargado de esa prestación.

En definitiva, estamos ante una medida dirigida a un colectivo que, además de tener un peculiar ámbito funcional y prestacional en el marco general de las gerencias del Sescam, cuenta con un alto nivel de cualificación, al ser personal especialista en ciencias de la salud, caracterizado por la garantía de la evaluación continua y la capacidad profesional que le otorga su exigente y muy reconocido régimen de formación sanitaria especializada.

También hay que destacar que no existen otras medidas con igual eficacia para alcanzar el objetivo pretendido, dada la situación expuesta y las necesidades de captación urgente de profesionales en categorías y/o especialidades que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud, máxime cuando los sistemas de selección o de provisión ordinarios han evidenciado su escasa utilidad para dar respuesta a las actuales necesidades, frente a las garantías de competencia profesional, cualificación y actualización continua que proporciona el



sistema de formación sanitaria especializada, como elemento esencial para asegurar la calidad asistencial y la adecuada prestación del servicio público sanitario.

A este respecto, el Sescam y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam suscribieron, el día 21 de noviembre de 2025, el Pacto por el que se establecen medidas extraordinarias para la cobertura de las plazas de difícil cobertura en el Sescam, publicado mediante la Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM núm. 3, de 7 de enero de 2026).

A los efectos de este pacto, se entiende por plazas de difícil cobertura del Sescam aquellas que se determinen previa negociación en la Comisión de seguimiento de este pacto, de conformidad con lo establecido en la Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha; en el Acuerdo de 21 de marzo de 2023, de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el que se determinan los criterios mínimos para identificar las plazas de difícil cobertura en atención primaria y los incentivos (económicos y no económicos) para la atracción y retención en dichos puestos, y en el apartado primero.3 de este pacto.

Finalmente, hay que señalar que medidas similares al texto propuesto ya han sido previstos en otros servicios de salud, dada la dificultad que presenta la cobertura de determinadas plazas, a modo de ejemplo y sin pretender ser exhaustivo:

a) La Ley 3/2025, de 22 de diciembre, de medidas extraordinarias para impulsar la provisión estable y permanente de puestos sanitarios de difícil cobertura y garantizar la asistencia sanitaria en el Servicio de Salud de Castilla y León.

b) El Decreto Ley 2/2025, de 11 de junio, del Gobierno de Aragón, de medidas extraordinarias dirigidas a garantizar la provisión de puestos de difícil cobertura de personal estatutario sanitario licenciado con título de especialista en Ciencias de la Salud del Servicio Aragonés de Salud.

c) El Decreto Ley 2/2024, de 21 de febrero, del Consell, de medidas extraordinarias dirigidas a garantizar la asistencia sanitaria integral y en condiciones de equidad en el Sistema Valenciano de Salud.

d) El Decreto ley 5/2023, de 28 de agosto, de medidas urgentes en el ámbito educativo y en el sanitario de las Islas Baleares.

e) El Decreto 203/2025, de 2 de diciembre, por el que se regula el procedimiento selectivo específico, por el sistema de concurso, para los puestos de difícil cobertura en el Servicio Andaluz de Salud, previsto en la disposición adicional única de la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía.

1.2.3. Personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam.

También en el Anteproyecto de Ley se prevé la habilitación a la persona titular de la Dirección-Gerencia del Sescam para aprobar el procedimiento de movilidad voluntaria por el sistema de



concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de los puestos del personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 42/2005, de 26 de abril, por el que se adscriben al Sescam las Escalas Superior (Especialidad de Medicina) y Técnica de Sanitarios Locales y se establece el procedimiento de integración del personal funcionario como personal estatutario.

Dicho procedimiento tiene su precedente inmediato en el Pacto por el que se establece el procedimiento de movilidad voluntaria mediante concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de plazas básicas de personal estatutario en el Sescam, publicado mediante la Resolución de 10 de junio de 2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM núm. 118, de 23 de junio de 2025), que se ha convocado mediante la Resolución de 3 de junio de 2025, de la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación, por la que se convoca concurso general de traslados abierto y permanente para la provisión de plazas de personal estatutario en el Sescam en las categorías de personal facultativo especialista de área y atención primaria, personal sanitario de grado, diplomado y técnico y personal de gestión y servicios (DOCM núm. 116, de 18 de junio de 2025), y con esta habilitación a la persona titular de la Dirección-Gerencia del Sescam el objetivo perseguido es el de conseguir procedimientos similares para todo el personal estatutario del Sescam.

1.3. Alternativas.

El ejercicio de la iniciativa legislativa se regula en el título VI (artículos 127 a 133) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 35 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

En el ámbito autonómico, el Consejo de Gobierno ejerce la iniciativa legislativa mediante proyectos de ley. Los textos que tengan tal objeto se elaboran y tramitan como anteproyectos de ley elevándose, junto con todas las actuaciones y antecedentes, a la consideración del Consejo de Gobierno.

Asumida la iniciativa legislativa, a la vista del texto del anteproyecto, el Consejo de Gobierno decide sobre ulteriores trámites y consultas y, cumplidos éstos, acuerda su remisión al Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

Emitido el preceptivo informe, el Consejo de Gobierno acuerda la remisión del proyecto a las Cortes de Castilla-La Mancha, acompañado del informe del Consejo Consultivo y de los antecedentes necesarios.

Por todo ello, no existen soluciones alternativas a la elaboración del Anteproyecto de Ley, dado que el contenido que se regula en el mismo no puede ser objeto de otro tipo de norma con un rango inferior.

2. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.

2.1. Contenido.



El Anteproyecto de Ley tiene por objeto regular un conjunto de medidas dirigidas a favorecer el reconocimiento profesional, la permanencia, la estabilidad y la fidelización del personal incluido en su ámbito de aplicación.

A tal efecto, el Anteproyecto de Ley regula:

a) El régimen de carrera profesional del personal estatutario del Sescam, así como las especialidades aplicables al reconocimiento de la carrera profesional del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam y del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha (creada por la Ley 1/2024, de 15 de marzo, de medidas administrativas), en los términos previstos en las disposiciones adicionales primera y segunda del proyectado texto.

b) La selección del personal estatutario fijo del Sescam mediante el sistema de concurso cuando las plazas sean de difícil cobertura.

c) El régimen de movilidad voluntaria del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam.

El texto proyectado consta de cinco artículos y contiene además tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

En el artículo 1 se determina el objeto y ámbito de aplicación del Anteproyecto de Ley, y en los artículos 2 y 3 se regula la reactivación de la carrera profesional del personal estatutario del Sescam, con las especialidades aplicables al personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam y al personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha y el nuevo modelo de carrera profesional. El artículo 4 establece la selección del personal estatutario fijo mediante concurso en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud cuando existan dificultades de cobertura relacionadas con la escasez de estos profesionales, y el artículo 5 habilita a la persona titular de la Dirección-Gerencia del Sescam para aprobar la convocatoria del procedimiento de movilidad voluntaria por el sistema de concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de los puestos del personal incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 42/2005, de 26 de abril.

La disposición adicional primera prevé el reconocimiento de la carrera profesional del personal funcionario sanitario local adscrito al Sescam, la disposición adicional segunda el reconocimiento de la carrera profesional del personal estatutario adscrito a la Agencia de Transformación Digital de Castilla-La Mancha y la disposición adicional tercera la homologación de los grados de carrera profesional reconocido al personal procedente del Sistema Nacional de Salud.

La disposición transitoria primera establece la vigencia con carácter transitorio de determinadas normas en tanto no se aprueben las normas que las sustituyan, la disposición transitoria segunda los procedimientos extraordinarios de reconocimiento de grado, la disposición transitoria tercera la progresión excepcional al grado de carrera siguiente en el procedimiento ordinario y la disposición derogatoria única deroga expresamente las normas que se detallan en la disposición transitoria primera.



Finalmente, las disposiciones finales primera y segunda respectivamente, contienen la habilitación normativa al Consejo de Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo del proyectado texto y la entrada en vigor del mismo, el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

2.2. Análisis jurídico.

2.2.1. Ámbito general.

Dentro del ámbito competencial que la Constitución española establece en los artículos 103.3 y 149.1 se han aprobado las siguientes leyes:

- a) La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que se dicta al amparo del artículo 149.1.18ª de la Constitución española, por lo que las mismas constituyen bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.
- b) Las disposiciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución española, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución española, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución española, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

El personal estatutario de los servicios de salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84; cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los servicios de salud (artículo 2 del Estatuto Básico del Empleado Público).

En desarrollo de la normativa básica contenida en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el Estado y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, aprobarán los estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud (artículo 3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre).

Finalmente, señalar que el personal estatutario del Sescam se regirá, en aquellas materias no reguladas por su normativa específica o por acuerdos o pactos específicos, por lo dispuesto en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.

2.2.2. Ámbito autonómico.

El Anteproyecto de Ley se dicta al amparo de las competencias que tiene atribuidas la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los artículos 31.1.1ª, 31.1.28ª, 32.3 y 39.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.



En el ejercicio de estas competencias estatutarias se aprobó la Ley 8/2000, de 30 de noviembre, de Ordenación Sanitaria de Castilla-La Mancha, en cuyo título IX (artículos 67 a 85), se regula el Sescam.

Por último, la Consejería de Sanidad es el órgano de la Administración Regional de Castilla-La Mancha al que corresponde el ejercicio de la autoridad sanitaria y la dirección y coordinación de las funciones en materia de sanidad e higiene; promoción, prevención y restauración de la salud; coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social; ordenación farmacéutica; gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y ejecución de las políticas de consumo y drogodependencias, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha (artículo 1 del Decreto 105/2023, de 25 de julio, de estructura orgánica y competencias de la Consejería de Sanidad); estableciéndose la estructura orgánica y las funciones de los servicios centrales y periféricos del Sescam en el Decreto 106/2023, de 25 de julio.

2.2.3. Derogaciones normativas.

El Anteproyecto de Ley prevé una cláusula genérica de derogación del derecho vigente, que deroga cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el Anteproyecto de Ley, quedando expresamente derogadas desde la entrada en vigor de las disposiciones reglamentarias sustitutivas previstas en los artículos 3 y 5 las siguientes normas:

- a) La disposición adicional segunda del Decreto 42/2005, de 26 de abril, por el que se adscriben al Sescam las Escalas Superior (Especialidad de Medicina) y Técnica de Sanitarios Locales y se establece el procedimiento de integración del personal funcionario como personal estatutario.
- b) El Decreto 117/2006, de 28 de noviembre, por el que se regula la carrera profesional de licenciados y diplomados sanitarios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- c) El Decreto 62/2007, de 22 de mayo, que regula el sistema de carrera profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- d) La Orden de 26 de septiembre de 2005, de la Consejería de Sanidad, por la que se convoca concurso permanente para la provisión de puestos de trabajo de la Escala Superior de Sanitarios Locales, especialidad de Medicina, de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- e) La Orden de 26 de septiembre de 2005, de la Consejería de Sanidad, por la que se convoca concurso permanente para la provisión de puestos de trabajo de la Escala Técnica de Sanitarios Locales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Asimismo, la Resolución de 4 de octubre de 2010, de la Dirección-Gerencia, por la que se convoca el procedimiento ordinario para el acceso a los grados I, II, III y IV de carrera profesional para el personal licenciado y diplomado sanitario del Sescam, no desplegará nuevos efectos a



excepción del régimen extraordinario previsto en el apartado quinto del Pacto por el que se establecen las bases para la reactivación de la carrera profesional.

3. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

El Anteproyecto de Ley se dicta al amparo de las competencias que tiene atribuidas la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en los artículos 31.1.1ª, 31.1.28ª, 32.3 y 39.3 de su Estatuto de Autonomía, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35 y 36 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre.

En consecuencia, esta norma es adecuada con la distribución constitucional de competencias.

4. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

4.1. Impacto presupuestario.

La reactivación de la carrera profesional del personal estatutario del Sescam contenida en el artículo 2 del Anteproyecto de Ley no supone incremento presupuestario para el Sescam y, en consecuencia, no se requiere que se elabore una memoria económica.

No obstante, será con la elaboración del nuevo modelo de carrera profesional del personal que se relaciona en el artículo 1.2.a), que se aprobará por el Consejo de Gobierno mediante decreto, cuando se deberá elaborar dicha memoria económica.

4.2. Efectos sobre la competencia en el mercado.

El objeto del Anteproyecto de Ley se circunscribe a lo señalado en el apartado 2.1, por lo tanto no tiene impacto sobre la competencia en el mercado.

4.3. Impacto sobre la unidad de mercado.

La materia objeto de regulación en el Anteproyecto de Ley no se encuentra en el ámbito de aplicación de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, por lo tanto, no supone ningún impacto sobre la unidad de mercado.

5. IMPACTO SOBRE LA SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA REDUCCIÓN DE CARGAS.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, en su artículo 129.6, establece que, en aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos; y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su artículo 3.1.d), prevé que las Administraciones públicas sirven con objetividad los intereses generales y actúan de acuerdo, entre otros, con los principios de racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión.



Asimismo, la Administración regional fomentará y promoverá la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la simplificación administrativa, tanto en el ámbito organizativo y procedimental, como en el regulatorio, en todas aquellas materias de su competencia, dentro del marco de la legislación básica, al objeto de mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa y la prestación de servicios públicos.

A este respecto, los órganos de la Administración regional adoptarán las medidas adecuadas y necesarias para garantizar la simplificación, agilización y digitalización de los procedimientos, debiendo llevar a cabo las modificaciones que procedan en sus respectivos ámbitos de competencia, tal como se indica en el artículo 3 de la Ley 4/2025, de 11 de julio, de Simplificación, Agilización y Digitalización Administrativa.

Desde el punto de vista de la evaluación de la simplificación y la reducción de las cargas administrativas, el texto proyectado impone a las personas destinatarias de la norma las cargas administrativas estrictamente necesarias y no supone cargas administrativas adicionales, por lo que cumple con la normativa vigente aplicable sobre racionalización y simplificación de procedimientos administrativos.

6. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA.

6.1. Impacto por razón de género.

EL Anteproyecto de Ley no supone, ni en el fondo ni en la forma, impacto que pudiera afectar a las situaciones de discriminación por razón de género.

Asimismo, son fundamentos de actuación del Estatuto Básico del Empleado Público, entre otros: el servicio a los ciudadanos y a los intereses generales, la igualdad de trato entre mujeres y hombres o la transparencia.

De esta manera, se puede concluir que la valoración del impacto de género es positiva, no es discriminatoria, por lo que se hace constar a efectos de lo establecido en el artículo 6.3 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, y en el apartado 3.1.1.d) de las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2023.

6.2. Impacto en la infancia y en la adolescencia.

Conforme a lo exigido por 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, EL Anteproyecto de Ley tiene impacto positivo en la infancia y en la adolescencia, ya que un personal estatutario reconocido y valorado por el Sescam en el que presta servicio, redundará en una mayor calidad asistencial.

6.3. Impacto en la familia.



Asimismo, EL Anteproyecto de Ley también tiene un impacto positivo en la familia por las razones expuestas en el apartado 6.2, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

7. IMPACTO DEMOGRÁFICO.

La valoración del impacto demográfico es neutra y las medidas que el Anteproyecto de Ley contiene, salvo lo previsto en el artículo 4 del Anteproyecto de Ley, no afectan a las zonas rurales con problemas de despoblación y tampoco inciden en la lucha contra la despoblación, por lo que se hace constar a efectos de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2/2021, de 7 de mayo, de Medidas Económicas, Sociales y Tributarias frente a la Despoblación y para el Desarrollo del Medio Rural en Castilla-La Mancha, y en el apartado 3.1.1.c) de las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2023.

No obstante, la selección del personal estatutario fijo mediante concurso en las categorías que requieran formación sanitaria especializada en ciencias de la salud cuando existan dificultades de cobertura relacionadas con la escasez de estos profesionales (artículo 4 del Anteproyecto de Ley) es una medida positiva que garantiza la calidad asistencial y evita que se produzca un deterioro de la atención sanitaria de la población en las zonas rurales escasamente pobladas (ZEP) o en riesgo de despoblación (ZRD).

8. IMPACTO DE DISCAPACIDAD.

Conforme a lo exigido por el artículo 6 de la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, el impacto por razón de discapacidad DEL Anteproyecto de Ley tiene efectos positivos sobre las personas con discapacidad y la regulación que en EL MISMO SE contiene establece medidas que desarrollan el derecho de igualdad de trato, por las razones expuestas en el apartado 6.2.

9. OTROS IMPACTOS.

No se identifican otros impactos más allá de los expuestos en la presente Memoria.

10. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

El texto proyectado se ha elaborado por la Dirección General de Recursos Humanos y Transformación del Sescam en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en el artículo 10 del Decreto 106/2023, de 25 de julio, de estructura orgánica y funciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, modificado por el Decreto 58/2024, de 24 de septiembre, y por la disposición final primera del Decreto 32/2026, de 16 de junio; y teniendo en cuenta los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Con carácter previo a la elaboración del Anteproyecto de Ley se ha prescindido del trámite de consulta pública previa, de conformidad con lo establecido en el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dado que el texto proyectado no tiene un impacto significativo en la actividad



económica, tampoco impone obligaciones relevantes a las personas destinatarias y regula aspectos parciales de una materia, tal como se señala en el apartado 1.2.

El texto proyectado deberá ser objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam, tal como se indica en el artículo 80.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y en el artículo 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y en su tramitación se recabarán los informes preceptivos exigidos en el artículo 43, apartados 2 y 3, de la Ley 5/2025, de 19 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2026.

En aplicación del artículo 36.3 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, el trámite de información pública se sustituye, en este caso, por la presentación del texto del proyecto a la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam.

La documentación necesaria para la tramitación de los proyectos de disposiciones generales se encuentra detallada en el artículo 36 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, y en el apartado 3.1.1 de las Instrucciones sobre el régimen administrativo del Consejo de Gobierno, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2023, por lo que el texto proyectado requiere que se emitan los siguientes informes y dictámenes:

- a) Informe sobre impacto por razón de género.
- b) Informe sobre impacto demográfico.
- c) Informe de la Inspección General de Servicios
- d) Informes de la Dirección General de Presupuestos y de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Hacienda, Administraciones Públicas y Transformación Digital.
- e) Dictamen en derecho del Gabinete Jurídico.
- f) Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

11. PROPUESTA.

En consecuencia con todo lo expresado, se propone que se proceda a la tramitación del Anteproyecto de Ley de reactivación de la carrera profesional y de fidelización e incentivación del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, por la unidad administrativa correspondiente de la Secretaría General de la Consejería de Sanidad.

En Toledo, a la fecha de la firma digital.

