

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE SANIDAD

15295 *Resolución de 6 de julio de 2026, del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se modifican la Resolución de 17 de enero de 2018, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, y la Resolución de 19 de enero de 2023, por la que se amplía su vigencia.*

El 7 de diciembre de 2003 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, que contempla como instrumento clave en materia de personal, dentro de cada servicio de salud, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Así, el artículo 13 de la citada norma, lo define como el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro de los servicios de salud, en el que se han de especificar los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, pudiendo a su vez establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional, promoción y reclasificación profesional.

Por su parte, el artículo 12.1 establece que la planificación de los recursos humanos estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

Mediante Resolución de 17 de enero de 2018 (BOE número 27, de 30 de enero de 2018), del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (en adelante, el INGESA), se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, junto a sus anexos, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, y durante un quinquenio, es decir, con una vigencia temporal hasta el 30 de enero de 2023.

La vigencia de dicho Plan fue ampliada por Resolución de 19 de enero de 2023 (BOE número 23, de 27 de enero de 2023), del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se amplía la Vigencia del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, por un periodo inicial de tres meses, estableciéndose su prórroga automática hasta la finalización del proceso negociador para la actualización del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. El proceso negociador se dio por concluido en enero 2026, estando el Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en fase de información y audiencia pública hasta el 26 de junio de 2026.

La prolongación del proceso de negociación, iniciado en ejecución de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio y tramitación normativa, se ha visto condicionado por la complejidad técnica y normativa inherente a la revisión integral del marco estatutario. Es decir, si bien se ha dado por concluido el proceso negociador, no se ha producido hasta la fecha una actualización de la norma clave (Ley 55/2003) con la que se llevaría a cabo una revisión completa del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA.

Ahora bien, la necesidad de garantizar una planificación ordenada de los recursos humanos del INGESA hacen conveniente adaptar determinados aspectos del Plan relativos a establecer el orden de cese del personal desplazado como consecuencia de los procesos selectivos o movilidad y su régimen de vigencia, garantizando la continuidad y seguridad jurídica de la gestión del personal estatutario del INGESA.

Por otro lado, la precitada Ley 55/2003, de 16 de diciembre, en el artículo 80, referido a Pactos y Acuerdos, establece en el apartado 1, que, en el seno de las mesas de

negociación, los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos. Asimismo, en el apartado 2.g) recoge, que deberán ser objeto de negociación, en los términos previstos en el capítulo III de la Ley 9/1987, de 12 de junio, «los Planes de ordenación de recursos humanos». En cumplimiento de este artículo, la Administración y las Organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de fecha 30 de junio de 2026 negociaron una actualización sobre el texto actual, en los apartados a continuación mencionados, del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, para su aplicación inmediata, y mientras se culmina el proceso de tramitación conducente a su revisión o sustitución.

Delimitando el ámbito a los aspectos que fundamentan la presente resolución, tras la modificación por el Real Decreto-ley, del artículo 9 de la Ley 55/2003, establece 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 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.», es decir los nombramientos de interinidad en plaza vacante tienen una duración máxima de tres años.

Este requisito legal, implica que toda vez que se cumplan los tres años, el nombramiento permanecerá vigente por haberse publicado la correspondiente oferta pública de empleo y hasta la resolución de la misma, en virtud de los términos expuestos en el último párrafo del artículo 9.2 del Estatuto Marco.

Por otro lado, las Leyes Generales de Presupuestos, en particular, la vigente Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en su artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público, apartado dos.2 recoge: «En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal interino en vacante deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización».

Por tanto, existe un criterio legal imperativo respecto a las plazas que se incluyen en una Oferta de Empleo Público. Así pues, tanto por la duración de los nombramientos de interinidad como por la condición legal que rige la aprobación de la Oferta de Empleo Público, el INGESA está sujeto a imperativos legales a la hora de convocar plazas e incorporar personal fijo tras resolución de procesos selectivos en todas las instituciones sanitarias dependientes del INGESA.

En base a lo anterior, puede decirse que está establecido por ley, que las plazas con nombramientos de interinidad son objeto de Oferta de Empleo Público y que éstas están en relación con la fecha y duración de nombramientos temporales, de tal manera que, la resolución de un proceso selectivo o de movilidad para la incorporación de nuevo personal fijo, debe en primer lugar, producir la finalización de nombramientos que permanezcan vigentes amparados por la convocatoria de procesos selectivos. Por otro lado, y a mayor abundamiento, el fin último de todo proceso selectivo deberá ser cubrir el mayor número posible de plazas vacantes sobre las que existe nombramiento temporal de interinidad, y en defecto de plazas con nombramientos de interinidad, cubrir las vacantes disponibles.

Debe señalarse que el número de plazas que componen la oferta de empleo (acceso libre, promoción interna), son autorizadas por el Real Decreto de Función Pública, por el

que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el ejercicio correspondiente. A continuación, el INGESA, en función de requisitos legales y de necesidad organizativa y previa negociación de la oferta global en Mesa Sectorial según artículo 80 apartado 2.d) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se publica la convocatoria del proceso selectivo, la/s categoría/s profesional/es y número de plazas convocadas.

Ahora bien, no es hasta el final de la ejecución del procedimiento, en la fase de oferta de plazas para nombramientos donde se expone la relación definitiva específica de plazas a cubrir por nuevo personal fijo (Localidad, Centro, código CIAS en el caso de plazas de atención primaria, etc).

Las plazas ofertadas para nombramientos de nuevo personal fijo deben estar necesariamente vacantes. Sin embargo, se pueden diferenciar además dos situaciones, una en la que en el momento que debe ocurrir la incorporación de personal fijo, la plaza se encuentra desocupada, es decir, es una vacante en la que no existe ningún nombramiento temporal o desempeño provisional de la misma («vacante pura») y otra situación, en el que en la plaza vacante existe una ocupación provisional debido a un nombramiento temporal o un desempeño provisional.

Por incorporación de nuevo personal estatutario fijo procedente de la resolución de los procesos selectivos y/o de movilidad, en la situación primera descrita en el párrafo anterior, no existirá desplazamiento de personal. Ahora bien, en la segunda situación, estando la plaza vacante ocupada temporal o provisionalmente, deberán seguirse unos criterios para el cese del personal interino temporal en plaza vacante o desplazamiento de personal fijo que tiene un nombramiento o desempeño provisional en esa plaza por una comisión de servicio, o por situación de reingreso provisional, o bien por una promoción interna temporal.

En conclusión, con la modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, se ha producido un cambio normativa que implica realizar una modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, aprobado por Resolución de 17 de enero de 2018, en sus aspectos relativos al personal que se ve desplazado como consecuencia de la resolución de procesos de selección y/o movilidad. Además, si bien se ha dado por concluido el proceso negociador de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, no se ha producido hasta la fecha la aprobación de la actualización de esta norma clave con la que se llevaría a cabo una revisión completa del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA.

Por tanto, esta Dirección, en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 2 del Real Decreto 118/2023, de 21 de febrero (BOE número 45, de 22 de febrero), resuelve:

Primero. *Modificación de la Resolución de 17 de enero de 2018.*

Se actualiza, modifica y sustituye el texto actual del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, aprobado por Resolución de 17 de enero de 2018, en sus aspectos relativos al personal que se ve desplazado como consecuencia de la resolución de procesos de selección y/o movilidad, tal y como sigue:

«El texto actual del Plan vigente recoge, en su apartado IV.6 Selección, provisión de plazas y promoción interna, los siguientes criterios:

[...]

El orden del cese del personal desplazado como consecuencia de los procesos selectivos, será con carácter general el siguiente:

- El interino con menor antigüedad, salvo que se trate de una plaza de Atención Primaria, en cuyo caso cesará el interino que la venga ocupando.
- Las comisiones de servicio entre centros dentro de la misma localidad.
- Las comisiones de servicio procedentes de otro Servicio de Salud, salvo que razones asistenciales lo justifiquen.
- Promociones Internas por vacantes.»

Asimismo, el texto actual del Plan vigente recoge, en su apartado IV.7.1.1 Concurso de movilidad voluntaria para el Sistema Nacional de Salud, los siguientes criterios:

«[...]

El orden en que se desplazará el personal como consecuencia del proceso de movilidad voluntaria será el siguiente:

1. Promoción interna.
2. Comisión de servicios.
3. Interinos en orden inverso a su antigüedad.

Este orden podría variarse si así se establece en Mesa Sectorial, en atención a las particulares circunstancias socio-laborales existentes en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.»

Del mismo modo, el texto actual del Plan vigente, en su apartado IV.7.1.2 Movilidad interna en Atención Especializada y Centro Nacional de Dosimetría, establece los siguientes criterios:

«El orden en que se desplazará el personal como consecuencia del proceso de movilidad interna será el siguiente:

[...]

- Interinos en orden inverso a su antigüedad.
- Promoción Interna.
- Comisión de Servicios.»

Los citados criterios, en los respectivos apartados mencionados, quedan sin efecto y se sustituyen por los siguientes, acompañados de su racional, quedando el texto redactado como sigue:

«Para el personal desplazado como consecuencia de la resolución de procesos de selección o movilidad, se aplicarán los siguientes criterios de cese:

1. Criterios de cese en procesos selectivos.

1.1 Plazas identificadas.

1.1.1 Plazas de Atención Primaria.

Se entenderá como plaza identificada aquella que, en la relación de plazas ofertadas para posterior nombramiento, se ha identificado de manera singular mediante un CIAS (Código de Identificación de Asistencia Sanitaria) por ser de Atención Primaria.

En este caso, cuando el personal que haya superado un proceso determinado, tome posesión en una plaza identificada con un CIAS por ser de Atención Primaria, cesará, si lo hubiera, el profesional interino temporal en vacante que esté ocupando en ese momento dicha plaza o se desplazará al profesional fijo que la esté desempeñando provisionalmente.

1.1.2 Plazas identificadas o señaladas.

Este mismo criterio de ceses se producirá si, aun no siendo una plaza de Atención Primaria, se trata de una plaza identificada por sus características debido a que cumple los requisitos y criterios que determinaron la condición de la plaza para ser convocada para su provisión en el proceso selectivo concreto. Dicha identificación/señalización puede justificarse de manera previa a la convocatoria

del proceso selectivo debido a las bases del mismo o a la ley de la que deriva la convocatoria (por ejemplo, de Estabilización).

Convocado el proceso, el personal que ocupa una plaza señalizada recibirá comunicación expresa de ello, a la mayor brevedad posible, e instándole a la participación en el proceso selectivo destinado a incorporar personal fijo, ya que, aun no siendo una plaza de Atención Primaria, la incorporación de nuevo personal fijo, supondrá el cese o desplazamiento del profesional que ocupe la plaza señalada, independientemente de cualquier otra circunstancia.

1.2 Plazas no identificadas.

Se aplica este apartado a las plazas de Atención Especializada que no tienen un código de identificación tipo CIAS para su elección durante los procesos de nombramientos tras procesos selectivos diferentes a los señalados en el apartado 1.1, en los que se procederá como se indica a continuación, según el tipo de proceso selectivo:

1.2.1 Procesos selectivos de acceso libre.

a) Atendiendo a los requisitos legales del artículo 9 del Estatuto Marco, en primer lugar, se hará la relación de personal interino que tiene una prolongación de su permanencia en servicio con motivo de convocatoria de proceso selectivo en virtud del último párrafo del artículo 9.2 ordenada por fecha de inicio de su nombramiento. El personal de esta relación será cesado en número idéntico al de nuevo personal fijo a incorporar empezando por aquellos cuya fecha de inicio de nombramiento fuese la más antigua. Si fuese preciso algún criterio adicional de desempate se cesará primero al de menor antigüedad de servicios prestados como personal estatutario de la misma categoría en el Sistema Nacional de Salud.

b) En caso de que exista mayor número de personal fijo a incorporar que personal interino con prolongación de permanencia en el servicio, se ordenará al personal interino que ocupe una plaza vacante, procediendo a cesar a aquellos cuya duración del nombramiento esté más próximo a cumplir tres años.

Si varios interinos coinciden en la misma proximidad de finalización legal de su nombramiento, como criterio adicional de desempate se cesará primero al de menor antigüedad de servicios prestados como personal estatutario de la misma categoría en el Sistema Nacional de Salud.

c) De continuar la situación de tener que incorporar más personal fijo, se procederá al cese de personal temporal con nombramiento de interinidad sin fecha de fin empezando por aquellos cuya fecha de inicio de nombramiento fuese la más antigua, siendo éstos los realizados de forma previa a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, por el que se modifica la Ley 55/2003, cesando primero, de entre ellos, el de menor antigüedad en el Sistema Nacional de Salud en la categoría. En el caso de que existan varios interinos en esta situación, se ordenará de menor a mayor antigüedad según en los servicios prestados como personal estatutario en la misma categoría profesional en el Sistema Nacional de Salud.

d) En caso de persistir la necesidad de ubicar personal fijo y no existiendo ya personal interino en vacante a desplazar, se procederá a cubrir vacantes "puras", es decir, plazas existentes, pero no cubiertas en plantilla orgánica por ningún tipo de personal.

e) Si pese a todo lo anterior, fuese necesario continuar incorporando personal fijo, se continuará finalizando el carácter temporal de la situación del siguiente personal estatutario fijo, ordenados siempre de menor a mayor antigüedad en los servicios prestados como personal estatutario y en la misma categoría profesional en el Sistema Nacional de Salud:

1. Las Promociones internas temporales en plaza vacante.
2. Las comisiones de servicio entre centros de gasto dentro de la misma localidad (dentro del área sanitaria).

3. Las comisiones de servicio entre Áreas Sanitarias y el CND.
4. Las comisiones de servicio procedentes de otro Servicio de Salud.

1.2.2 Procesos selectivos de promoción interna.

Los procesos selectivos de promoción interna, limitan la participación a personal fijo del ámbito del INGESA y, además, este personal tiene preferencia para la elección de plaza, frente al personal que obtiene plaza mediante proceso selectivo de Oferta de Empleo Pública por el sistema de acceso libre.

Los criterios que operarán a la hora de incorporación del personal fijo que promociona a una nueva categoría profesional, en lo que refiere a ceses y desplazamientos serán los mismos que se han descrito en los apartados anteriores.

2. Criterios de cese en procesos de movilidad voluntaria.

Los criterios que operarán a la hora de incorporación del personal fijo adjudicatario de una nueva plaza de su misma categoría profesional, derivado de la resolución de procesos de movilidad voluntaria, en lo que refiere a ceses y desplazamientos serán siempre concretados en las bases de la convocatoria del proceso correspondiente o en instrucciones expresas asociadas a la convocatoria, lo cual dependerá de la naturaleza y tipo de las plazas vacantes que se incluyan en cada proceso de movilidad voluntaria.

El personal desplazado como consecuencia de la convocatoria de movilidad voluntaria, quedará a disposición de la Gerencia del Centro de Trabajo correspondiente quién le asignará una nueva plaza vacante/puesto.

3. Criterios de cese en procesos de movilidad interna.

Los criterios que operarán a la hora de incorporación del personal adjudicatario de un nuevo puesto de su misma categoría profesional, derivado de la resolución de procesos de movilidad interna, en lo que refiere a ceses y desplazamientos serán siempre concretados en las bases de la convocatoria del proceso correspondiente o en instrucciones expresas asociadas a la convocatoria, lo cual dependerá de la naturaleza y tipo de los puestos que se incluyan en cada proceso de movilidad interna.

El personal desplazado como consecuencia de la convocatoria de movilidad interna, quedará a disposición de la Gerencia del Centro de Trabajo correspondiente quién le asignará un nuevo puesto.

4. Otras consideraciones.

En aquellos procesos que finalizados queden plazas desiertas, proceda tener en consideración lo recogido en el artículo 9.2. del Estatuto Marco, en lo que refiere a “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”. Para ello, previamente se procederá al cese formal de cualquier interino que no haya superado el proceso, sin que su cese conlleve compensación económica.»

Segundo. *Modificación de la Resolución de 19 de enero de 2023.*

Se modifica la Resolución de 19 de enero de 2023, dejando sin efecto la limitación temporal prevista en su apartado primero, y manteniéndose, en lo demás, el régimen de continuidad del Plan de Ordenación de Recursos Humanos hasta la culminación del

proceso negociador y la aprobación de un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

Tercero. *Régimen transitorio de vigencia.*

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA aprobado mediante Resolución de 17 de enero de 2018 mantendrá su eficacia y aplicabilidad y continuará plenamente vigente, en todos los términos no sustituidos por el apartado primero de esta resolución, hasta su sustitución por un nuevo Plan aprobado conforme a lo previsto en la normativa vigente y previa negociación colectiva.

Permanecerán vigentes y plenamente aplicables todos los términos, previsiones y disposiciones contenidas en la Resolución de 17 de enero de 2018 en todo aquello que no se oponga, contradiga o resulte incompatible con lo dispuesto en la presente resolución.

Cuarto. *Publicación y efectos.*

La presente resolución será objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y producirá efectos desde el día siguiente al de su publicación.

Madrid, 6 de julio de 2026.—La Directora del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, Isabel Muñoz Machín.