Preguntas y respuestas para el Personal de la Función Administrativa sobre el Acuerdo de Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco

La información

Sin ruidos

fss

CCOO

El 26 de enero de 2026, **la FSS-CCOO firma el Acuerdo del Anteproyecto de Ley del nuevo Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud,** que actualiza y mejora el texto vigente desde 2003. Tras la negociación en el **Ámbito de Negociación del Sistema Nacional de Salud (SNS),** se incorporan avances relevantes en cuestiones clave para el **personal de la función administrativa** como son la **clasificación profesional, jornada, teletrabajo, acceso y provisión de plazas, jubilación anticipada y parcial, conciliación, igualdad y salud laboral.**

Presentamos este documento de preguntas y respuestas para explicar con claridad **qué cambia, qué mejora y cómo afecta al personal de la función administrativa.** El nuevo Estatuto supone **un paso adelante en derechos, garantías y ordenación profesional,** y refuerza un marco común que protege la cohesión del Sistema Nacional de Salud y la igualdad en todo el territorio.

1) ¿Por qué el nuevo Estatuto Marco es relevante para el personal de la función administrativa?

Porque moderniza un marco normativo de 2003 que ignoraba en gran medida la realidad del trabajo administrativo en el sistema sanitario público, un trabajo hoy **absolutamente esencial para el funcionamiento del SNS.**

El nuevo Estatuto introduce herramientas de **ordenación profesional, planificación de recursos humanos, desarrollo profesional y garantías comunes** que afectan de lleno al personal administrativo.

CCOO ha defendido de forma constante que el SNS no funciona solo con actividad asistencial directa. **Sin personal administrativo suficiente, reconocido y estable, no hay accesibilidad, no hay continuidad asistencial ni hay calidad del servicio público.**

2) ¿Se reconocen mejor las funciones y el papel del personal de la función administrativa en el SNS?

El nuevo Estatuto no define funciones concretas por categorías, pero sí **refuerza la ordenación profesional, la planificación de recursos humanos y la necesidad de adecuar los puestos a la cualificación exigida.**

Esto supone una **mejora indirecta importante** frente al texto de 2003, que apenas ofrecía herramientas para combatir el infraempleo y la infracualificación.

CCOO ha exigido la necesidad de actualización de las funciones de todas las categorías profesionales, **incluido el personal de la función administrativa.** Por ello, el nuevo Estatuto Marco firmado incorpora una Disposición Adicional (DA) 26ª que mandata al Gobierno a iniciar el proceso de reforma de la **Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.** En este proceso participarán las organizaciones sindicales más representativas, **entre ellas CCOO.**

CCOO exige que este reconocimiento normativo se traduzca en:

- **Definición clara** de las funciones administrativas en sanidad.
- **Eliminación de la sobrecarga y el solapamiento de tareas** entre distintas categorías.
- **Reconocimiento efectivo** del valor estratégico del trabajo administrativo.

Dignidad profesional,

reconocimiento real y derechos

para el personal de la Función Administrativa

15 propuestas clave para que el personal de la Función Administrativa **AVANCE**

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

3) ¿El nuevo Estatuto recoge la reivindicación de reclasificación profesional del personal de la función administrativa?

El Estatuto introduce un **nuevo sistema de clasificación profesional basado en el Marco Español de Cualificaciones (MECU)**, lo que supone un cambio estructural respecto a la actual clasificación.

CCOO defiende que todas las plazas de **Auxiliares Administrativos se deben reconvertir**, como mínimo, **en plazas de Administrativos.** Actualmente, ningún profesional realiza tareas auxiliares administrativas y, en muchos casos, hay auxiliares administrativos que realizan labores de personal de gestión de la función administrativa.

CCOO fue el sindicato que **hizo la propuesta de la nueva clasificación profesional basada en el MECU y que elimina la injusta infraclasificación histórica que ha sufrido el personal de gestión y servicios.**

Ninguna otra organización que no haya estado en el Ámbito de Negociación de este nuevo Estatuto Marco se puede atribuir este logro.

Documento con la propuesta de reclasificación profesional de CCOO,
que recoge la clasificación del personal del SNS de acuerdo al nivel MECU.

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

4) ¿Qué apartado del nuevo Estatuto Marco garantiza que podrá revisarse y mejorar la clasificación profesional del personal auxiliar administrativo para encajarlo en el Grupo 4?

Se confirma en la **Disposición adicional vigesimoctava (Adaptación de los procesos selectivos del personal de gestión y servicios),** porque obliga a las comunidades autónomas a adecuar los requisitos de acceso y los procesos selectivos a la **nueva clasificación,** garantizando la coherencia entre las **funciones del puesto, el nivel de clasificación profesional y la titulación exigida.**

Además, establece que la Comisión de RRHH, previa negociación, fijará criterios generales de clasificación atendiendo a la naturaleza y complejidad de las funciones, responsabilidad y cualificación.

5) ¿Qué supone la clasificación de grupo 4 en el nuevo Marco de Clasificación?

Esto es importante porque el nuevo modelo **prioriza la titulación exigida** para asignarte un nivel dentro del sistema: si el requisito de acceso es un Título de Bachiller o Título de Técnico de Formación Profesional, el encuadre es el **Grupo 4, equivalente al antiguo C1.**

Y lo importante es esto: **el Estatuto da cobertura para ordenar esa coherencia entre nivel y titulación,** y no para “dejarlo como está”.

6) ¿Qué pasaría con la clasificación del resto de categorías de la función administrativa en el nuevo Marco de Clasificación?

En el nuevo marco de clasificación profesional, **la titulación exigida para acceder a la categoría profesional es fundamental** para su correcta aplicación al nivel MECU correspondiente.

Estar en el **Grupo 5** de clasificación implica que el **requisito de acceso** está vinculado a una titulación de **Título Técnico de Formación Profesional de Grado Superior, equivalente al antiguo B.** Esto puede ser aplicable al personal administrativo cuyo requisito de acceso sea una FP de Grado Superior.

Estar en el **Grupo 6** de clasificación implica que el **requisito de acceso** está vinculado a **una titulación de Grado universitario, equivalente al antiguo A1.** Esto puede ser aplicable al personal de gestión de la función administrativa cuyo requisito de acceso sea un Grado universitario.

Estar en el **Grupo 7** de clasificación implica que el **requisito de acceso** está vinculado a una titulación de Grado universitario (de al menos 300 créditos ECTS) o Grado universitario (de 240 créditos ECTS) más Máster. **Ambas titulaciones han de ser requisito de acceso para la categoría.** Hay que aclarar que si en el requisito de acceso a la categoría de la función administrativa no se exige el Grado más Máster no sería nivel 7 MECU.

Humberto Muñoz, Secretario General de la FSS-CCOO en rueda de prensa tras la firma del Acuerdo por un Nuevo Estatuto Marco

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

7) ¿Es aplicable el teletrabajo al personal de la función administrativa?

Supone un avance relevante, porque **por primera vez el Estatuto Marco reconoce y define expresamente el teletrabajo como una modalidad posible de prestación de servicios en el ámbito sanitario público,** algo inexistente en el texto de 2003.

Esto implica que el teletrabajo deja de ser una solución excepcional, improvisada o dependiente exclusivamente de instrucciones internas, y pasa a tener **cobertura jurídica en la norma básica estatal,** lo que refuerza la seguridad jurídica tanto del personal como de la Administración.

Para el personal de la Función Administrativa, este reconocimiento es especialmente importante, ya que **muchas de sus funciones** son susceptibles de desarrollarse **total o parcialmente en modalidad no presencial.**

CCOO valora positivamente que el teletrabajo se incorpore al Estatuto Marco, pero deja claro que:

- El teletrabajo debe ser voluntario, reversible y negociado.
- No puede utilizarse para amortizar puestos ni para aumentar cargas de trabajo.
- Debe garantizarse la dotación de medios, la prevención de riesgos laborales y el derecho a la desconexión digital.
- Su desarrollo debe abordarse en las mesas de negociación, con criterios claros y transparentes.

Para **CCOO, el teletrabajo es una herramienta de mejora de la organización y de conciliación,** especialmente para el **personal administrativo,** pero nunca una vía para precarizar ni para trasladar costes al trabajador o trabajadora.

8) ¿Se avanza en carrera profesional y desarrollo profesional?

Sí. El nuevo Estatuto refuerza el **desarrollo profesional, la evaluación del desempeño y la carrera como derechos del personal estatutario,** superando el enfoque restrictivo anterior.

Se pasa de un único artículo genérico en 2003 a un sistema desarrollado (arts. 60 y 61) con posibilidades de **5 niveles, grados comunes, homologaciones con efectos económicos inmediatos, convocatorias periódicas anuales, criterios objetivos y participación sindical.**

Esto permite **consolidar y extender sistemas de carrera profesional** para el **personal de la función administrativa** allí donde aún no existen o son claramente insuficientes.

Aportación de CCOO:

CCOO exige:

- Carrera profesional para todas las categorías que integran el colectivo de la función administrativa.
- En igualdad de condiciones con otros colectivos.
- Que la promoción interna no suponga un retroceso en la carrera profesional.
- Sin discriminaciones por categoría, tipo de contrato o servicio de salud.

UN ESTATUTO PARA AVANZAR

Lema de la pancarta utilizada por los Sindicatos del Ámbito de Negociación en las movilizaciones durante la negociación del Estatuto Marco

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

9) ¿Mejora la estabilidad y se combate la temporalidad en el personal de la función administrativa?

El Estatuto refuerza la **planificación de recursos humanos y la obligación de reducir la temporalidad estructural,** alineándose con la normativa europea.

Aunque no es una solución automática, sí fortalece la posición jurídica frente a abusos prolongados de temporalidad que afectan especialmente a todas las categorías del SNS, incluido **el personal de la función administrativa.**

Aportación de CCOO:

CCOO sitúa la **estabilidad del personal de la función administrativa como una prioridad sindical** y defiende procesos de estabilización, ofertas de empleo suficientes y plantillas estructurales acordes a las necesidades reales.

10) ¿Hay avances en jornada, descansos y conciliación para el personal de la función administrativa?

Sí. El nuevo Estatuto moderniza la **regulación de jornada, descansos y tiempos de trabajo,** reforzando garantías comunes para todo el personal estatutario.

Esto beneficia directamente al personal administrativo que trabaja especialmente en servicios **con turnicidad o nocturnidad.**

Aportación de CCOO:

CCOO defiende que estos avances deben traducirse en:

- Turnos más racionales.
- Planificación anual programada.
- Reducción de sobrecargas.
- Medidas reales de conciliación también para el personal de la función administrativa.

11) ¿Hay mejoras en movilidad, provisión de puestos y promoción interna?

El nuevo Estatuto refuerza los principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad** e introduce mejoras importantes en esta materia.

¿Ascender mediante promoción interna puede hacerte perder salario?

Este riesgo se corrige. El artículo 60.4 garantiza que el ascenso **no suponga pérdida del complemento de carrera profesional ya consolidado,** algo que no estaba protegido en 2003.

Aportación de CCOO:

CCOO ha exigido procesos transparentes y accesibles de movilidad y promoción interna para el personal de la función administrativa, eliminando bloqueos históricos y desigualdades entre servicios de salud.

CCOO logra:

- **Convocatorias de OPE bienales,** con un plazo máximo de resolución de 18 meses.
- **Concurso de traslados** de forma abierta y permanente.
- **Procesos de promoción interna** transparentes y accesibles a todo el personal estatutario.

Concentración estatal frente al Ministerio de Sanidad durante la negociación del Estatuto Marco

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

12) ¿Qué pasa con las retribuciones del personal de la función administrativa?

El Estatuto no fija cuantías retributivas, pero establece un marco moderno de clasificación y ordenación profesional que **permite fundamentar mejoras salariales.**

Sin este cambio de modelo, cualquier avance retributivo carecería de soporte jurídico sólido.

Aportación de CCOO:

CCOO ha logrado firmar este acuerdo sobre el nuevo Estatuto Marco, supeditado a un **nuevo modelo retributivo ligado a la nueva clasificación profesional.**

CCOO defiende una revisión salarial justa para el personal de la función administrativa, acorde a su **responsabilidad, cualificación y formación,** que debe negociarse con financiación suficiente.

Concentración estatal en las puertas de los centros de trabajo durante la negociación del Estatuto Marco

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

13) ¿El personal administrativo con atención directa a la persona usuaria, seguirá expuesto a las agresiones?

El nuevo Estatuto Marco no elimina por sí solo las agresiones, pero introduce por primera vez **un derecho expreso del personal estatutario a disponer de un plan de prevención y actuación frente a agresiones,** lo que supone un cambio cualitativo muy importante respecto al marco anterior.

Hasta ahora, la protección frente a agresiones dependía en exceso de protocolos internos, muchas veces desiguales, incompletos o directamente inexistentes, **especialmente para el personal administrativo que trabaja en primera línea de atención al público.**

Con el nuevo Estatuto, la Administración sanitaria tiene la obligación de:

- Prevenir las agresiones,
- Actuar de forma inmediata cuando se produzcan,
- Proteger de manera efectiva al personal afectado.

Este reconocimiento es especialmente relevante para **el personal administrativo de admisión, urgencias, citación, información, atención telefónica y gestión directa con usuarios,** que sufre con frecuencia situaciones de tensión, insultos, amenazas y agresiones.

CCOO considera que este derecho debe traducirse en medidas reales y exigibles, y defiende que los planes de prevención y actuación frente a agresiones incluyan, como mínimo:

- Evaluación específica de riesgos en los puestos de atención al público.
- Medidas organizativas y de refuerzo de plantillas para reducir la presión asistencial.
- Formación específica en prevención y gestión de situaciones conflictivas.
- Protocolos claros de actuación y apoyo inmediato.
- Asistencia jurídica y psicológica al personal agredido.
- Reconocimiento de las agresiones al personal administrativo como un problema grave de salud laboral.

Para CCOO, las agresiones no son un problema individual ni de "trato con usuarios", sino una consecuencia directa de deficiencias organizativas, falta de recursos y abandono institucional, y deben abordarse como un riesgo laboral de primer nivel.

14) ¿Incluye el nuevo Estatuto Marco la jubilación parcial y anticipada para el personal de la función administrativa?

Sí. El nuevo Estatuto Marco incorpora expresamente **la jubilación parcial y anticipada para el personal estatutario,** siendo la primera vez que se aborda estas modalidades de forma expresa.

Introduce vías para la jubilación parcial del personal estatutario y jubilación anticipada, **con posibilidad de ligarla a coeficientes reductores.**

Es un paso imprescindible para reconocer el desgaste profesional y planificar el relevo generacional.

15) ¿El nuevo Estatuto permite avanzar en la jubilación anticipada para profesionales del SNS por razón de la actividad?

Sí. El texto recoge que procederá la **jubilación anticipada por razón de la actividad**, en los términos previstos en el artículo 206 de la Ley General de la Seguridad Social, para aquellos grupos o actividades profesionales del Sistema Nacional de Salud que se establezcan reglamentariamente.

Además, incorpora una Disposición adicional específica que impulsa la solicitud de coeficientes reductores de la edad de jubilación, mediante informes técnicos (con participación sindical), contemplando también la exposición a tóxicos, radiaciones, dimensión de género, el trabajo a turnos y el impacto del desgaste profesional.

16) ¿Todo lo que aparece en el nuevo Estatuto Marco es de aplicación inmediata?

No. El texto negociado no es de aplicación inmediata porque, aunque **CCOO lo ha negociado en la Mesa del Ámbito de Negociación** (donde está legitimada para hacerlo como organización sindical más representativa), todavía **debe completar su tramitación normativa.**

Ahora, el Estatuto Marco debe pasar por el proceso reglamentario correspondiente como anteproyecto de ley, continuar su tramitación como proyecto de ley y finalmente ser debatido y votado en el Congreso de los Diputados. **Solo tras su aprobación definitiva y publicación podrá entrar en vigor y desplegar sus efectos todas las mejoras que se incluyen.**

Por eso, **desde CCOO defendemos que todos los partidos políticos deben apoyarlo sin excepciones,** porque se trata de una norma de derechos laborales fundamental para el personal estatutario y **especialmente importante para el personal de la función administrativa.**

Estudio sobre las condiciones laborales del personal de la Función Administrativa elaborado por la FSS-CCOO en 2024

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

17) ¿Qué defiende CCOO específicamente para el personal de la función administrativa?

CCOO defiende:

- Reconocimiento profesional real del personal de la función administrativa.
- Reclasificación coherente con su titulación.
- Reconversión ya del personal auxiliar administrativo a administrativo.
- Carrera profesional y desarrollo sin discriminaciones.
- Estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo dignas y homogéneas en todo el SNS.

18) Mensaje final de CCOO para el personal de la función administrativa

El nuevo Estatuto Marco no es una concesión gratuita: **es el resultado de años de reivindicación sindical.**

Para el **personal de la función administrativa**, supone una oportunidad histórica para dejar atrás la invisibilidad y avanzar hacia un reconocimiento profesional pleno.

CCOO seguirá defendiendo que ningún avance se quede en el papel y que el personal de la función administrativa ocupe el lugar que les corresponde en el sistema sanitario público.

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

La información

Sin ruidos

fss

CCOO