

Preguntas y respuestas para Personal Médico y Facultativo sobre el **Acuerdo de** **Anteproyecto de Ley del** **Estatuto Marco**



La información
Sin ruidos



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 SNS**, se incorporan avances relevantes en cuestiones clave para el **personal médico y facultativo** como son la **clasificación profesional** vinculada a la **especialización, jornada y límites a las guardias, acceso y provisión de plazas, jubilación anticipada y parcial, conciliación, igualdad y salud laboral**.

En las últimas semanas se han difundido mensajes que generan dudas entre el **personal médico y facultativo**. Por eso presentamos este documento de preguntas y respuestas, para explicar con claridad qué cambia, **qué mejora y qué no es cierto**. 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.



15 propuestas clave para que el personal facultativo avance elaboradas por la FSS-CCOO



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

1) ¿Es cierto que el Estatuto Marco se ha negociado sin los sindicatos corporativos de médicos y facultativos y sin representatividad real?

No. Es falso. La negociación del Estatuto Marco se ha desarrollado en el **ámbito legal correspondiente**, con presencia sindical acreditada.

La CESM **ha estado presente en la mesa** a través de la coalición con SATSE en FSES, **ha participado en las reuniones** y ha tenido acceso al proceso negociador. Por eso **resulta incoherente** que, tras haber formado parte de la negociación, ahora **se intente deslegitimar la mesa o afirmar que no ha existido diálogo**. No se puede estar en la negociación y, cuando el resultado no coincide con una agenda propia, negar su validez. Esa actitud no defiende derechos sino que debilita la negociación colectiva.

CCOO tiene legitimidad plena para negociar este Estatuto, porque cuenta con representatividad acreditada en todo el SNS, **una amplia base afiliativa** y presencia real en los centros de trabajo, también entre **el personal médico y facultativo**, que ha estado presente en la mesa de negociación. Esa legitimidad proviene de las elecciones sindicales y de la acción sindical diaria en los centros, no de declaraciones en redes sociales.

El fondo del conflicto no es la representatividad, sino el rechazo a un Estatuto Marco común por parte de quienes apuestan por un Estatuto propio y exclusivo. **CCOO no comparte esa vía porque fragmenta el SNS, rompe la igualdad de derechos, abre la puerta a 17 marcos laborales distintos y favorece la privatización del SNS**. Que esa propuesta no haya prosperado no convierte al Estatuto en un retroceso, sino que demuestra que no tenía respaldo suficiente en la negociación estatal.

Desde CCOO lo decimos con claridad, este **Estatuto no precariza, sino que corrige carencias históricas del marco de 2003**, refuerza derechos comunes y crea la base jurídica para seguir avanzando en jornada, guardias, descansos, carrera profesional, procesos selectivos periódicos y jubilación.

Las mejoras se conquistan negociando con coherencia, no desacreditando el marco común después de haber participado en él.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

2) ¿Por qué CCOO no apoya un “Estatuto propio” para personal médico y facultativo?

Porque un Estatuto Marco común es la principal **garantía de igualdad, cohesión y fortaleza** del Sistema Nacional de Salud.

Separar a un colectivo del marco general no refuerza derechos, sino que **abre la puerta a la fragmentación**, a 17 modelos distintos y a más desigualdad entre territorios.

Desde **CCOO defendemos un marco común fuerte, que blinde derechos mínimos en todo el SNS** y que, dentro de él, permita **mejoras específicas por categoría profesional mediante negociación colectiva**. Esa es la vía que fortalece el sistema público y protege a los profesionales.

3) Pero entonces, ¿no se reconoce la singularidad médica y facultativa?

Sí, y mejor que antes.

El anteproyecto reconoce y ordena de forma más clara **las especificidades del personal médico y facultativo**, sin romper el sistema común. Avanza en clasificación profesional, jornada, guardias y jubilación, integrando la singularidad médica dentro de un marco cohesionado y con garantías.



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

4) “Este Estatuto precariza al personal médico y facultativo”

No. Es justo lo contrario.

El Estatuto Marco de 2003 era muy genérico, dejaba demasiados aspectos abiertos y eso ha permitido durante años **sobrecargas, desigualdades y arbitrariedad según el territorio**.

El nuevo texto **refuerza derechos, ordena la jornada, limita abusos, desarrolla la carrera profesional y abre puertas** que antes estaban cerradas.

No precariza: corrige carencias históricas y proporciona un soporte jurídico sólido para seguir mejorando condiciones a través de la negociación en las mesas sectoriales.

Quien precariza no es el Estatuto: **precarizan las malas planificaciones de recursos humanos en algunas CCAA**. Este texto nos da más herramientas para combatirlas.



Documento con la propuesta de reclasificación profesional de CCOO, que recoge la clasificación del personal facultativo de acuerdo al nivel MECU junto con el reconocimiento de la formación sanitaria especializada



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

5) “El Estatuto persigue al personal médico y facultativo”

Falso. Pone límites a los conflictos de interés en la sanidad pública.

El artículo 35 del Estatuto Marco **no introduce** incompatibilidades generales nuevas para el conjunto del personal. Lo que hace es **afrontar de forma clara y responsable un problema real como son los conflictos de interés**, especialmente en el caso del **personal directivo y los cargos intermedios**.

Quien ocupa cargos de dirección o jefatura en el Sistema Nacional de Salud **toma decisiones con impacto directo en recursos, agendas, organización asistencial, listas de espera y derivaciones**. Compatibilizar esas responsabilidades con intereses privados vinculados a la actividad sanitaria **no es una cuestión menor ni una opción neutral** sino que genera conflictos de interés objetivos y **erosiona el sistema sanitario público**.

Por eso el Estatuto refuerza la incompatibilidad en estos puestos. No es un castigo ni una sospecha generalizada, sino una **exigencia de coherencia y responsabilidad pública**. Dirigir o tener responsabilidades en el SNS implica asumir que **la prioridad es el interés general y la defensa de lo público**, no la coexistencia sin límites con el negocio sanitario privado.

Para el resto del personal médico y facultativo, la compatibilidad **sigue siendo posible, como hasta ahora**, previa autorización y evaluación individual. El Estatuto no impone exclusividades encubiertas ni recortes de derechos, pero deja claro que ninguna compatibilidad puede afectar a la jornada, los descansos, la calidad asistencial ni la equidad del sistema.

Desde CCOO defendemos esta regulación sin complejos. **Defender la Sanidad Pública exige poner límites claros a los conflictos de interés.** Este artículo no precariza derechos sino que protege al SNS, **protege a los y las pacientes y protege al conjunto de profesionales** frente a presiones y modelos que debilitan lo público desde dentro.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

6) ¿Cambia el enfoque de la jornada laboral?

Sí, de forma clara.

Por primera vez, la ley establece que la jornada debe organizarse para **proteger la salud del personal y la calidad asistencial**, evitando la carga horaria excesiva (art. 77.1). Este cambio de paradigma es fruto de las propuestas de la FSS-CCOO.

7) “Las 35 horas no aparecen”

No es cierto.

Por primera vez una ley estatal del SNS incorpora el **horizonte de las 35 horas semanales** como referencia de modernización y racionalización de la jornada. No es automática, pero **sí es base legal para exigirlas en cada comunidad autónoma**.

8) “No hay reducción del promedio de jornada”

Falso.

El máximo semanal pasa de **48 horas de promedio semestral**, como establece la legislación europea, en el Estatuto de 2003 a **45 horas de promedio cuatrimestral** en el anteproyecto (art. 84). Es una reducción real, con efectos directos en salud laboral, con el objetivo marcado de las **35 horas semanales**.

9) ¿La investigación, la docencia y la formación cuentan como jornada de trabajo?

Sí. Y este es uno de los avances menos visibles, pero más importantes del nuevo Estatuto.

El anteproyecto refuerza la idea de que la actividad profesional del personal sanitario no se limita exclusivamente a la asistencia directa, sino que incluye también la investigación, la docencia, la tutorización y la formación continuada, que **deben integrarse en la organización de la jornada ordinaria** (arts. 77 y 81).

Esto supone una ruptura con la práctica heredada del Estatuto de 2003, donde estas funciones quedaban mal definidas y, en muchos casos, se realizaban fuera de horario, sin reconocimiento ni planificación, generando sobrecarga y desigualdad.

10) ¿Cómo quedan las guardias con el nuevo Estatuto?

El Estatuto introduce un **marco específico y garantista** para el personal médico y facultativo, partiendo de una idea clave, **la jornada ordinaria es el eje central**, y la guardia debe ser orientada a la atención urgente y a la continuidad asistencial (art. 93).

Esto rompe con la normalización de la guardia como pieza estructural sin límites.

11) ¿Cuál es el cambio decisivo?

El **artículo 96** fija por primera vez un límite claro: **la guardia no puede superar las 17 horas de trabajo efectivo.**

Se introduce así una referencia común en todo el SNS para proteger la salud del profesional, la seguridad del paciente y la calidad asistencial.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

12) “Se seguirá trabajando antes y después de la guardia, por lo que haremos un total de 24 horas”

Falso.

Cuando se alcanza el máximo legal de 17 horas queda **exenta la jornada ordinaria previa, el descanso posterior es obligatorio y ambos computan como tiempo efectivo de trabajo** (art. 99).

Este derecho no existía en 2003.

13) ¿La negociación permite avanzar hacia guardias de 12 horas?

Sí. Y este es un punto clave.

El propio artículo 96 establece que la duración concreta **debe negociarse en las mesas sectoriales de las Comunidades Autónomas y puede ser inferior a 17 horas**.

Esto convierte en **objetivo negociable** lo que antes era solo reivindicación: **guardias de 12 horas**, turnicidad ordinaria o modelos mixtos más sostenibles. Una reivindicación histórica de la FSS-CCOO.

14) “Las guardias de 24 horas siguen igual”

No es cierto.

Las 24 horas quedan como **supuesto excepcional**, con condiciones estrictas de voluntariedad individual, informe favorable de prevención de riesgos laborales, sólo en puestos de difícil cobertura o fines de semana, y nunca si PRL informa negativamente.

No es una normalización, es un **límite condicionado y vigilado, dejando de ser la regla general**.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

15) ¿Qué ocurre con las guardias localizadas?

El artículo 100 regula por primera vez los **períodos de localización**, obliga a negociarlos, fija límites y permite su asimilación a guardia en términos de descanso y retribución. Es una victoria sindical frente a una figura que en 2003 era invisible.

16) ¿Se garantizan descansos y se evitan encadenamientos abusivos?

Sí. El Estatuto prohíbe exigir jornada tras guardia, refuerza descansos diarios y semanales, y limita los encadenamientos, incluso con compatibilidades autorizadas.

17) ¿Mejoran los descansos y las pausas?

Sí. La pausa mínima pasa a 20 minutos cuando la jornada supera las seis horas (art. 86), se introduce el descanso obligatorio de 36 horas, se acota la compensación de descansos a un máximo de 14 días (art. 88) y se reconoce la **carga horaria excesiva** como problema estructural (art. 98).

“El descanso sigue dependiendo de la buena voluntad del centro”

No es cierto. El descanso queda regulado y protegido legalmente, con obligaciones claras para los servicios de salud y control sindical.

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

18) ¿Qué supone introducir la “carga horaria excesiva”?

Un cambio estructural.

El Estatuto define cuándo existe sobrecarga (art. 98) y obliga a analizarla, corregirla e informar a la representación sindical. La sobrecarga deja de ser un problema individual y pasa a ser un **fallo organizativo identificable y exigible**.

19) ¿Cómo queda la Formación Sanitaria Especializada en el nuevo Estatuto Marco?

El anteproyecto refuerza la integración de la Formación Sanitaria Especializada en el marco común del SNS, dejando claro que la FSE es una **relación laboral formativa con derechos**. La actividad asistencial, formativa, docente e investigadora del personal en formación queda sujeta a los mismos principios de jornada, descansos y protección de la salud que el resto del personal estatutario (arts. 77 y 84), **evitando que la residencia se utilice como parche estructural de plantilla**, como ocurría con frecuencia bajo el marco de 2003.

Además, **se introducen límites específicos** que suponen un avance relevante como un máximo mensual de 80 horas de guardia y una referencia máxima de guardias físicas al mes de 4, recogidas en las disposiciones adicionales del texto, la apertura de **negociación de un nuevo decreto** para personal en formación y una **nueva adaptación retributiva**. Estos avances fijan un suelo común de protección que antes no existía y que refuerza la capacidad de actuación frente a abusos.



CCOO

**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

20) ¿Hay avances en conciliación?

Sí. Se incluye la posibilidad de teletrabajo, flexibilidad horaria y se regulan exenciones de turnos nocturnos y guardias para embarazo, lactancia, mayores de 55 años o personas con cuidados, **con compensación retributiva** (art. 93). No hay penalización salarial.

“Esto no mejora la situación de quienes están más desgastados”

Falso. El texto reconoce explícitamente el desgaste profesional y adapta las condiciones de trabajo, algo inexistente en el Estatuto de 2003.

21) ¿Qué incorpora el Estatuto en jubilación?

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.

“No hay ninguna novedad en jubilación”

Falso. Es la primera vez que el Estatuto Marco aborda estas modalidades de forma expresa.

22) ¿Se reconoce la especialización como pide el “A1 plus” en clasificación profesional?

Sí, y se supera.

El Estatuto introduce una **clasificación basada en MECU y especialidad**, creando el **Grupo 8**, que reconoce nivel académico y formación especializada de forma estructural.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

23) ¿Entonces esto equivale al A1 plus?

Va más allá.

No es un parche retributivo, sino un **modelo coherente de clasificación profesional**, sobre el que se pueden construir mejoras salariales con base jurídica sólida.

24) ¿Mejora la carrera profesional?

De forma clara.

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

“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 ya consolidado, algo que no estaba protegido en 2003.

25) ¿Quién tiene derecho a la carrera?

Todo el personal estatutario, incluyendo **fijo, interino y sustituto**.

Es un avance histórico contra la precariedad **impulsado por CCOO**.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

26) ¿Se reconoce la investigación y el desarrollo profesional?

Sí. La actividad investigadora y el tiempo dedicado a investigación en el SNS computan para la progresión en la carrera (art. 60.7).

27) ¿Mejoran los concursos de traslados y las OPE?

Sí.

El Estatuto refuerza la planificación y periodicidad, **con concursos de traslados abiertos y permanentes anuales**, progresando hacia **procesos selectivos y concursos de méritos cada dos años**, combatiendo la interinidad estructural.

28) Entonces, ¿qué gana el personal médico y facultativo?

Seis cosas clave:

1. **Más garantías reales** en jornada, descansos y guardias.
2. **Reconocimiento estructural de la especialidad** y la cualificación.
3. **Vías nuevas de jubilación** y conciliación.
4. **Movilidad y estabilidad** en el empleo.
5. **Retribuciones** acordes a la responsabilidad.
6. **Revisión y posible actualización transcurridos 3 años** del nuevo Estatuto Marco para adaptarlo a la realidad del SNS.

29) ¿Y qué gana el SNS?

Un Estatuto más moderno que blinda derechos comunes, reduce desigualdades territoriales, limita arbitrariedad y permite negociar mejoras sin romper el sistema.

30) ¿Qué le decimos a quienes llaman a la huelga contra el Estatuto?

Que respetamos las demandas, pero hay que distinguir entre **mejorar el sistema o fragmentarlo**.

Este Estatuto no es el final del camino, **es la herramienta** para seguir avanzando en las mesas sectoriales con fuerza, derechos y cohesión.

31) Entonces, ¿es suficiente?

Es un **punto de apoyo sólido**, no un punto final. El anteproyecto abre puertas que antes estaban cerradas por ley como las 35 horas, guardias de 12 horas, descanso real, carrera profesional común, estabilidad y jubilación digna.

Nada de esto es casual. Es el resultado de años de negociación, propuestas y presión de la FSS-CCOO. Frente a los bulos y las medias verdades, los artículos hablan claro: **menos horas, más salud, más estabilidad y más derechos**. Ahora toca convertir estos avances en derechos efectivos en cada comunidad autónoma.



Campaña informativa tras la firma de CCOO del Acuerdo del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

EL ESTATUTO MARCO #NosUne



La información
Sin ruidos



CCOO