Preguntas y respuestas para el colectivo Técnico Medio Sanitario sobre el Acuerdo de Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco

La información
Sin ruidos

fss

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

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 colectivo técnico medio sanitario como son la **nueva clasificación profesional, jornada, 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 colectivo técnico medio sanitario; 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 colectivo profesional TCAE AVANCE

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

1) ¿El nuevo Estatuto Marco es relevante para el colectivo Técnico Medio Sanitario?

Sí. Porque actualiza un marco de 2003 claramente obsoleto y refuerza, por primera vez con mayor claridad, herramientas de ordenación profesional, planificación de plantillas, derechos laborales y desarrollo profesional que afectan directamente a colectivos como el colectivo Técnico Medio Sanitario, muchas veces invisibilizado en la norma básica.

CCOO ha defendido que el Estatuto Marco debía dejar de ser un texto limitado a determinadas categorías y avanzar hacia una visión multiprofesional real del SNS, donde **el personal técnico tenga reconocimiento, derechos y recorrido profesional.**

2) ¿El nuevo Estatuto Marco es relevante para el colectivo Técnico Medio Sanitario?

Sí. El texto incorpora una disposición transitoria que establece el compromiso de que el Ministerio de Sanidad proponga, mediante Real Decreto, y previa negociación en el Ámbito de Negociación y aprobación en la Comisión de Recursos Humanos del SNS, un **texto actualizado que recoja las funciones de las categorías profesionales de referencia del personal estatutario.**

Para el colectivo Técnico Medio Sanitario, este punto es clave porque permite avanzar hacia una definición moderna y coherente de funciones y competencias favoreciendo una organización del trabajo mucho más ajustada a la realidad tecnológica, asistencial y profesional actual del Sistema Nacional de Salud.

3) ¿El nuevo Estatuto recoge la reivindicación de reclasificación profesional del colectivo Técnico Medio Sanitarios?

Sí. El Estatuto introduce un **nuevo sistema de clasificación profesional basado en el Marco Español de Cualificaciones (MECU),** lo que supone un cambio estructural respecto al modelo antiguo y, sobre todo, un avance en coherencia y justicia profesional. En este marco, el colectivo Técnico Medio Sanitario, cuya titulación es de Formación Profesional de Grado Medio, **se integra en el Grupo 4, al corresponderse con el Nivel 4 del MECU (equivalente al actual grupo C1 del EBEP) para categorías sanitarias de FP.**

Este encaje no es casual: responde a un criterio de ordenación por titulación que está **en línea con el espíritu del artículo 76 del EBEP,** que establece que los grupos de clasificación deben organizarse en función del nivel de titulación exigido para el acceso.

Es decir, se refuerza por fin una lógica clara: **a cada titulación, el grupo profesional que corresponde,** evitando interpretaciones arbitrarias y cerrando una brecha histórica de infravaloración del personal técnico.

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) ¿Se avanza en carrera profesional y desarrollo profesional del colectivo Técnico Medio Sanitario?

Sí. El nuevo Estatuto refuerza la carrera y el desarrollo profesional **como derechos del personal estatutario y vincula estos sistemas a criterios objetivos, evaluación y progresión,** alejándose del enfoque desigual y fragmentado que ha existido durante años. Esto abre la puerta a consolidar la carrera profesional allí donde ya existe, a extenderla a los servicios de salud donde aún no está implantada o se aplica de forma desigual, y a garantizar que el personal técnico no quede fuera de estos sistemas por razón de su categoría o por el tipo de nombramiento que tenga.

5) ¿Mejora la estabilidad y se combate la temporalidad en el colectivo Técnico Medio Sanitario?

Sí. El Estatuto **refuerza las medidas de control de la temporalidad y limita los nombramientos temporales,** estableciendo límites claros para las interinidades vinculadas a vacante, fijando una duración definida para los programas temporales, regulando los nombramientos por acumulación de tareas con condiciones específicas, y reforzando el seguimiento y control institucional para evitar el abuso de la temporalidad. Todo ello fortalece la posición jurídica del personal frente a prácticas que han afectado especialmente a las categorías técnicas y, además, refuerza la obligación de una planificación estructural real de las plantillas.

6) ¿Hay avances en jornada, descansos y conciliación para el colectivo Técnico Medio Sanitario?

Sí. El Estatuto **moderniza la regulación de jornada, descansos y tiempos de trabajo,** garantizando derechos comunes para todo el personal estatutario. Esto es especialmente relevante para el colectivo Técnico Medio Sanitario que trabaja en turnos rotatorios, noches, fines de semana o dispositivos con sobrecarga de actividad. Además **garantiza la jornada de 35 horas semanales** para aquellos servicios de salud que aún no la tengan y evitar que las CCAA que ya disponen de esta jornada máxima puedan aumentarla a futuro.

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

Sí. El nuevo Estatuto **refuerza los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, introduce elementos clave para mejorar la movilidad y la provisión de puestos de trabajo.** En este sentido, impulsa una movilidad voluntaria más accesible, procedimientos más transparentes y una promoción interna con mayor seguridad jurídica, incorporando además como mejora relevante el avance hacia **un concurso de traslados abierto y permanente,** que facilita la movilidad periódica y continuada del personal y acaba con los bloqueos que históricamente han limitado el derecho a cambiar de destino.

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

8) ¿Qué pasa con las retribuciones del colectivo Técnico Medio Sanitario?

El nuevo Estatuto Marco no fija directamente las cuantías salariales, pero sí establece con claridad cómo se van a producir los efectos retributivos derivados de la nueva clasificación profesional.

La disposición transitoria sexta, fija que, desde la publicación de la norma, en un plazo máximo de 6 meses **se elaborará una propuesta de retribuciones básicas adaptada a la nueva clasificación,** con el objetivo de incorporar a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para ello **se creará un grupo de trabajo en el Foro Marco para el Diálogo Social, donde CCOO estará.** Este sistema deberá respetar el principio de ordenación por titulación del artículo 76 del EBEP, así como los acuerdos aplicables y las directrices mínimas pactadas en el Ámbito de Negociación. Además, el texto incorpora una **garantía fundamental: la aplicación y desarrollo del nuevo sistema retributivo no podrá suponer en ningún caso una disminución de los derechos económicos ni de los complementos retributivos vigentes** en el momento de entrada en vigor del Estatuto, con independencia de la situación administrativa del personal. Es decir, el cambio normativo no puede servir para recortar salario, sino para **ordenar y mejorar.**

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

9) ¿Qué significa que mi categoría esté en el Grupo 4 y qué cambia en la práctica?

Significa que la clasificación de tu categoría ya no queda encajada en un sistema antiguo, ni ambiguo, sino vinculada al nivel real de titulación exigida **(Nivel 4 MECU).**

Supone un **avance muy importante** porque el nuevo Estatuto Marco refuerza un sistema de clasificación profesional basado en el Marco Español de Cualificaciones (MECU). En el nuevo marco de Clasificación del EM, **el personal Técnico Medio (Formación Profesional de Grado Medio) queda encuadrado en el nivel 4, en coherencia con el Nivel 4 del MECU.** Este reconocimiento es clave porque permite corregir, por fin, una discriminación histórica: durante años, el personal Técnico Medio ha visto infravalorada su titulación y su cualificación real dentro del sistema sanitario.

10) ¿Incluye el nuevo Estatuto Marco la jubilación parcial para el personal estatutario (incluido el colectivo Técnico Medio Sanitario)?

Sí. El nuevo Estatuto Marco incorpora expresamente la jubilación parcial para el personal estatutario. En concreto, establece que la jubilación parcial será de aplicación al personal estatutario en los términos previstos para el personal funcionario en la normativa básica sobre empleo público, y que sus condiciones, requisitos, modalidades y efectos deberán adaptarse mediante normas de desarrollo, teniendo en cuenta las particularidades del personal estatutario.

Además, mientras se aprueba esa normativa de desarrollo, **se garantiza un régimen transitorio que permite acceder a la jubilación parcial con arreglo a la normativa general de Seguridad Social, con particularidades específicas para el personal estatutario.**

11) ¿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 dimensión de género, el trabajo a turnos y el impacto del desgaste profesional.

Concentración por la jubilación parcial y anticipada para el persona del SNS

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

12) ¿Qué supone esto para el colectivo Técnico Medio Sanitario?

Supone **un avance estratégico** porque, por primera vez, el Estatuto Marco deja anclada la vía para consolidar la jubilación parcial del personal estatutario y garantizar su cobertura organizativa, **así como para activar el procedimiento que permita solicitar coeficientes reductores y avanzar hacia la jubilación anticipada** por razón de actividad cuando concurran condiciones de especial penosidad o desgaste.

Para el personal Técnico Medio Sanitario, esto resulta especialmente relevante en ámbitos con turnicidad, nocturnidad, exposición a riesgos y alta carga física o psicosocial, ya que refuerza la posibilidad de impulsar esta reivindicación con una base normativa estatal y a través de la negociación colectiva.

13) ¿El nuevo Estatuto Marco incorpora por primera vez referencias a ratios de personal y planificación de plantillas?

Sí. El nuevo Estatuto Marco introduce por primera vez una orientación más clara hacia la planificación de necesidades y dimensionamiento de plantillas, incluyendo la referencia a ratios e instrumentos de planificación como elemento estructural para garantizar la calidad asistencial y la seguridad del paciente. **Esto supone un cambio relevante frente al marco de 2003, donde no existía un enfoque normativo tan explícito para fijar criterios de dotación y ordenar recursos humanos.**

Para el personal Técnico Medio Sanitario, esta novedad es especialmente importante porque las ratios y la dotación de personal condicionan directamente la carga de trabajo real, la calidad del servicio, los tiempos de atención y respuesta, la prevención de riesgos laborales y psicosociales y, en definitiva, la posibilidad de ejercer correctamente las funciones propias de la categoría.

14) ¿Con el nuevo Estatuto Marco el personal Técnico Medio deja de ser "personal sanitario", como dicen por ahí?

No. El personal Técnico Medio sigue siendo personal sanitario, exactamente igual que antes. El nuevo Estatuto Marco **no elimina ni modifica la naturaleza sanitaria de estas categorías, ni las saca del ámbito asistencial.** Al contrario: mantiene la ordenación del empleo del SNS desde una lógica multiprofesional, donde **el personal técnico forma parte esencial de la atención sanitaria.**

Además, el reconocimiento del personal técnico como personal sanitario no depende únicamente del Estatuto Marco, sino del marco general del sistema, y sigue plenamente vigente en la LOPS (Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias), donde se contemplan estas categorías dentro del conjunto de profesiones y personal sanitario del sistema.

El personal Técnico Medio no pierde condición sanitaria, no cambia su naturaleza profesional, y sigue **siendo personal sanitario a todos los efectos.** Lo que cambia es que el nuevo Estatuto incorpora herramientas más modernas para el reconocimiento, la ordenación y la mejora de derechos del personal estatutario, incluyendo al personal técnico.

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

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

15) ¿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 Técnico Medio Sanitario.**

16) ¿El nuevo Estatuto Marco mejora de verdad la salud laboral y la protección del personal Técnico Medio Sanitario?

Sí. El nuevo Estatuto Marco da más importancia que nunca a la salud laboral, porque entiende que **no se puede sostener la sanidad pública con plantillas sobrecargadas y expuestas a riesgos físicos y psicosociales.** Para el personal técnico medio sanitario esto es especialmente relevante, ya que su trabajo implica esfuerzo físico diario, movilización de pacientes, turnos, prisas, presión asistencial y situaciones de estrés continuo. El nuevo texto refuerza la idea de que la organización del trabajo, los descansos, la planificación de plantillas y la prevención de riesgos no son un “extra”, sino una **obligación para proteger la salud de los y las profesionales**. Esto abre una vía más sólida para exigir medidas reales contra la sobrecarga, mejorar condiciones y denunciar situaciones que pongan en riesgo vuestra salud y seguridad.

17) ¿El nuevo Estatuto Marco mejora la conciliación familiar y obliga a que los turnos se programen con suficiente antelación?

Sí. El nuevo Estatuto Marco **refuerza la conciliación de la vida personal y familiar como un eje central de las condiciones de trabajo en el SNS.** Para el colectivo técnico medio sanitario esto es fundamental, porque **los turnos rotatorios, los cambios de última hora y la falta de planificación afectan directamente a la vida diaria** y hacen muy difícil organizar familia, descanso o cuidado de menores y mayores. Con este nuevo enfoque, la programación de los turnos debe tender a hacerse con **antelación suficiente y con criterios más claros,** porque la organización del trabajo no puede seguir basándose en la improvisación. Esto no solo **mejora la conciliación,** sino que también **protege la salud laboral,** reduce el desgaste y permite exigir una gestión más responsable de los cuadrantes y horarios.

18) ¿El nuevo Estatuto Marco protege de verdad la igualdad, la conciliación y los derechos LGTBIQA+ en el trabajo?

Sí. Una de las mejoras más importantes del nuevo Estatuto Marco es que **convierte la igualdad y la conciliación en derechos estatutarios exigibles,** es decir, deja de tratarlos como algo "voluntario" o recomendado y los transforma en obligaciones reales dentro de los servicios de salud. Esto supone que el personal tendrá derecho a que existan **planes específicos de igualdad y de conciliación,** con contenido, medidas concretas y seguimiento, para corregir desigualdades y facilitar la vida familiar y laboral. Además, el Estatuto refuerza por primera vez un **bloque de derechos LGTBIQA+,** reconociendo que la protección frente a la discriminación, el acoso y la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género forma parte de los derechos laborales. **Esto obliga a contar con medidas planificadas y con protocolos específicos,** garantizando que cualquier persona trabajadora pueda ejercer su labor con dignidad, respeto y seguridad, también en el ámbito sanitario.

19) ¿El nuevo Estatuto Marco obliga a los servicios de salud a planificar mejor la jornada y contratar más personal para poder respetar descansos y trabajar con seguridad?

Sí. El nuevo Estatuto Marco recoge un compromiso firme en la Disposición transitoria octava: **los servicios de salud tienen un plazo de cinco años para hacer los cambios organizativos y de reestructuración necesarios que permitan aplicar las mejoras** del nuevo Título de jornada respecto a lo que existía en la Ley 55/2003. Esto es fundamental porque los descansos, los límites de jornada y una organización saludable del trabajo no se pueden cumplir si las plantillas siguen siendo insuficientes o si todo se sostiene a base de sobrecarga.

Por eso, este plazo de adaptación obliga a planificar de manera coherente y seria, dimensionando plantillas y reorganizando turnos para garantizar la cobertura asistencial sin castigar al personal. Además, el Estatuto también **deja claro que estos cambios no pueden suponer pérdida retributiva para quienes se vean afectados, y que cualquier trabajo adicional debe ser voluntario y acreditado.** En resumen, el objetivo es avanzar hacia un sistema con más profesionales, mejor organización y condiciones de trabajo más seguras y sostenibles.

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

La información
Sin ruidos

fss

CCOO