

Preguntas y respuestas para el Personal de la Hostelería Hospitalaria 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 Sistema Nacional de Salud (SNS)**, se incorporan avances relevantes en cuestiones clave para el **personal de la hostelería hospitalaria** como son la **clasificación profesional, jornada, 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 hostelería hospitalaria**. 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 la
Hostelería Hospitalaria
AVANCE!!!



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

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

Porque actualiza un marco normativo de 2003 que apenas reconocía la realidad laboral de los servicios generales y de apoyo, pese a ser **esenciales para el funcionamiento diario de los centros sanitarios**.

El nuevo texto **refuerza derechos comunes, moderniza la ordenación profesional y abre espacios de mejora** para colectivos históricamente invisibilizados.

CCOO ha defendido que el SNS no funciona solo con actividad clínica. La **alimentación hospitalaria, la limpieza, la lavandería, el planchado, lencería, la logística y la gestión de servicios** son pilares básicos de la calidad asistencial y deben tener reflejo normativo y derechos equiparables.

2) ¿Reconoce el Estatuto el carácter esencial del personal de la hostelería hospitalaria?

Sí, de forma indirecta pero clara. El nuevo Estatuto refuerza la **planificación de recursos humanos, la ordenación de puestos y la obligación de dimensionar adecuadamente las plantillas**, superando la visión de estos servicios como meros ámbitos auxiliares.

CCOO exige que este marco se utilice para frenar la infravaloración histórica del **personal de hostelería hospitalaria** y para garantizar plantillas suficientes, estables y adecuadamente dimensionadas.

Además, **CCOO ha exigido la necesidad de actualización de las funciones** de todas las categorías profesionales, **incluido el personal de la hostelería hospitalaria**. 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**.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

3) ¿Supone algún avance frente a la privatización y a la precarización?

El Estatuto refuerza la responsabilidad de las administraciones públicas en la **gestión de sus recursos humanos y en la garantía de condiciones laborales homogéneas**.

Sí fortalece el empleo estatutario y la planificación estructural, lo que dificulta el recurso sistemático a la privatización como solución organizativa.

CCOO defiende la gestión pública directa de la hostelería hospitalaria y utiliza este Estatuto como apoyo jurídico para reclamar reversión de servicios, estabilidad en el empleo y freno a la precarización.

4) ¿El Estatuto mejora la clasificación profesional y el reconocimiento de funciones?

El nuevo Estatuto introduce un sistema de clasificación más moderno (basado en el MECU), **vinculado a niveles de cualificación**, que supera el esquema rígido anterior.

Aunque no resuelve automáticamente todas las reivindicaciones del personal de la hostelería hospitalaria, **sí crea el marco necesario para revisar categorías, funciones y encuadres profesionales**.

CCOO ha defendido una revisión de la clasificación del personal de hostelería hospitalaria y del personal de gestión y servicios que reconozca la cualificación real, la experiencia y la responsabilidad efectiva de estos puestos.

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

5) ¿Se avanza en carrera profesional y promoción interna?

Sí. El nuevo Estatuto refuerza **el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño y la carrera profesional** 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 abre la puerta a sistemas de carrera profesional y promoción interna también para **el personal de hostelería hospitalaria**, tradicionalmente excluido o relegado.

¿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 exige:

- **Carrera profesional** para todas las categorías que integran el colectivo de la hostelería hospitalaria.
- 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.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

6) ¿Mejora la estabilidad laboral del personal de hostelería hospitalaria?

Sí. El nuevo Estatuto refuerza la obligación de **reducir la temporalidad estructural** y de planificar a medio y largo plazo las **necesidades de personal**.

Esto es especialmente relevante para colectivos como **pinches, cocineros/as, personal de limpieza, gobernantas, técnicos/as superiores en alojamiento o personal de lavandería y lencería** muy afectados por contratos temporales y encadenamiento de nombramientos.

CCOO sitúa la estabilidad como una prioridad sindical y exige **procesos de estabilización reales, ofertas de empleo suficientes y el reconocimiento de estos puestos como estructurales**.

7) ¿Hay avances en jornada, turnos y descansos?

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

Esto beneficia directamente al **personal de hostelería hospitalaria**, que trabaja habitualmente a turnos, fines de semana y festivos.

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 exigirlos en cada comunidad autónoma**.

Aportación de CCOO:

CCOO defiende que estos avances se concreten en:

- **Turnos** más racionales.
- **Respeto** efectivo de descansos.
- **Reducción** de sobrecargas.
- **Conciliación real** de la vida personal y laboral.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

8) ¿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

Aportación de CCOO:

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

CCOO logra en el acuerdo del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco:

- **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.



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



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

9) ¿Qué pasa con las retribuciones del personal de la hostelería hospitalaria?

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 reivindica salarios dignos, complementos justos por turnicidad, nocturnidad y la equiparación progresiva de condiciones en todo el SNS.

10) ¿Se refuerzan la salud laboral y la prevención de riesgos laborales?

Sí. El Estatuto impulsa la integración de la prevención de riesgos asociados a la organización del trabajo, garantizando una mayor protección de la salud del personal.

Esto es clave en servicios con **alta carga de exigencia física, ritmos intensos y trabajo a turnos, como cocina, lavandería y lencería.**

Aportación de CCOO:

CCOO exige evaluaciones de riesgos reales donde el trabajo se adapte a la persona y no la persona al puesto, con medidas de mejora tanto ergonómicas como ambientales que alivien la carga diaria y eviten lesiones y/o enfermedades profesionales encubiertas y específicas de estos servicios, logrando una protección efectiva de la salud del profesional.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

11) ¿Incluye el nuevo Estatuto Marco la jubilación parcial y la jubilación anticipada para el personal de la hostelería hospitalaria?

Sí. El nuevo Estatuto Marco incorpora expresamente la **jubilación parcial y anticipada para el personal estatutario.**

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.**

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.

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



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

12) ¿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 hostelería hospitalaria.**

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE HOSTELERÍA



Estudio sobre las condiciones laborales del personal de la Hostelería Hospitalaria elaborado por la FSS-CCOO en 2025



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

13) ¿El Estatuto responde a todas las reivindicaciones del personal de hostelería hospitalaria?

No. Pero supone **un avance imprescindible** respecto al marco anterior.

El Estatuto no es un punto final, sino **la base desde la que negociar y conquistar mejoras** que antes ni siquiera tenían encaje normativo.

Aportación de CCOO:

CCOO tiene claro que los derechos no se conceden: se conquistan con organización, negociación colectiva y respaldo sindical.

14) Mensaje final de CCOO para el personal de la hostelería hospitalaria

El personal de hostelería hospitalaria es esencial para el funcionamiento del sistema sanitario público.

El nuevo Estatuto Marco ofrece una oportunidad para avanzar en **reconocimiento, estabilidad y condiciones de trabajo dignas.**

CCOO seguirá defendiendo un SNS con empleo público de calidad, donde nadie sea invisible y donde los servicios generales tengan el reconocimiento que merecen.

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

EL ESTATUTO

MARCO

#NosUne



La información
Sin ruidos

