

Preguntas y respuestas para Celadores y Celadoras 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 (APL) 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 **colectivo de celadores y celadoras** 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.**

El nuevo Estatuto **fija límites básicos comunes en todo el SNS** dentro de un modelo de **garantías laborales** reconocidas en una norma básica estatal con rango de ley.

Imprescindibles



**y, sin embargo,
invisibles**



15 propuestas clave para
que el colectivo celador **AVANCE** !!!



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

1) ¿El nuevo Estatuto Marco es importante para el colectivo celador?

Sí. Es importante y además lo es de manera directa. El nuevo Estatuto Marco actualiza una norma de 2003 que **estaba claramente superada por la realidad de los centros sanitarios actuales, y refuerza cuestiones esenciales como la ordenación profesional, la planificación de plantillas, la estabilidad en el empleo y la mejora de derechos laborales.**

Para celadores y celadoras, **este avance es especialmente relevante porque hablamos de una categoría clave en la organización cotidiana de hospitales y centros de salud, que durante años ha sufrido invisibilización normativa y desigualdades prácticas.**

Desde **CCOO** se ha defendido que el Estatuto Marco debía evolucionar hacia una visión multiprofesional real del Sistema Nacional de Salud, donde también se reconozca y proteja a quienes sostienen el funcionamiento del sistema desde tareas imprescindibles para la asistencia, la logística y la seguridad de pacientes.

2) ¿Se van a actualizar las funciones de la categoría de celadores/as?

Sí. El texto incorpora un **compromiso formal para que se actualicen las funciones de las categorías estatutarias** mediante un Real Decreto que deberá ser negociado en el ámbito correspondiente y aprobado en los órganos de recursos humanos del SNS.

Para celadores y celadoras, esto es una cuestión de fondo, porque en muchos centros **la falta de una definición moderna y precisa de funciones ha generado durante años problemas de organización, encargos poco claros, sobrecargas o incluso situaciones donde se han desdibujado tareas.** La actualización de funciones **permitirá adecuar el trabajo a la realidad actual** del sistema sanitario, establecer marcos más coherentes y evitar abusos, aportando también **mayor seguridad jurídica y profesional** al desempeño diario.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

3) ¿Qué pasa con la clasificación profesional de celadores/as en el nuevo Estatuto?

El nuevo Estatuto introduce un **sistema de clasificación profesional basado en el Marco Español de Cualificaciones**, lo que supone un cambio estructural con respecto al modelo antiguo. Esto es importante porque se establece una lógica más clara y objetiva para ordenar las categorías, vinculándolas al nivel de titulación exigida para acceder.

Este cambio no es un detalle menor, porque por fin **se pone orden en un sistema que durante años ha permitido interpretaciones y tratamientos desiguales**, y se fija un criterio más justo y comprensible, alineado con los principios generales del empleo público.

4) ¿Es verdad que el nuevo Estatuto 'deja al colectivo celador igual y no lo reclasifica'?

No. El texto incorpora al personal del artículo 7.2.c de la Ley 55/2003 (donde se incluye celadores/as) dentro del nuevo sistema, y **abre expresamente el camino de encuadrarlo en un grupo superior**, dependiendo de la titulación requerida de acceso y de la clasificación profesional nueva.

Esto es clave porque ya hace una relación entre el artículo 7.2.c y el **Grupo 3**.

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



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

5) ¿Qué apartado del nuevo Estatuto Marco garantiza que podrá revisarse y mejorar la clasificación profesional de celadores/as para encajarlos en el Grupo 3?

Se confirma en la Disposición adicional vigesimooctava (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**, lo que abre la vía para encuadrar a celadores/as en el Grupo 3 cuando corresponda.

6) ¿Qué supone su clasificación en el Grupo 3 en el nuevo Marco de Clasificación?

En el nuevo marco de clasificación profesional, estar en el Grupo 3 de clasificación **implica que el requisito de acceso está vinculado a una titulación de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO)**.

Esto es importante porque el nuevo modelo prioriza la titulación exigida para asignarte un nivel dentro del sistema: si para entrar se pide Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), el encuadre lógico es en **el Grupo 3, equivalente al antiguo C2**.

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



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

7) ¿Qué significa estar en el Grupo 3 y qué cambia para mí?

Significa que **tu clasificación profesional deja de depender de un esquema antiguo y ambiguo** y pasa a encajar en un sistema más objetivo, basado en cualificaciones y titulación.

Este reconocimiento es importante porque da coherencia al modelo general, protege frente a interpretaciones arbitrarias y sienta bases para el desarrollo futuro de derechos laborales, movilidad y carrera profesional.

En la práctica, este cambio tiene valor porque **refuerza el papel de celadores y celadora dentro del conjunto del SNS y consolida un marco donde las categorías se ordenan con criterios claros y comparables.**

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DEL COLECTIVO CELADOR



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



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

8) ¿Se mejora la carrera y el desarrollo profesional para celadores y celadoras?

Sí. El nuevo Estatuto **refuerza la carrera profesional como derecho del personal estatutario**, alejándose de un escenario donde su aplicación ha sido desigual, incompleta o incluso inexistente según la comunidad autónoma y el servicio de salud.

Esto abre la puerta a consolidar la carrera profesional allí donde ya existe, a extenderla donde todavía no se aplica y a garantizar que celadores y celadoras no queden fuera por el simple hecho de su categoría o por el tipo de nombramiento.

Desde **CCOO** defendemos que **la carrera profesional no puede ser un privilegio limitado a determinadas profesiones**, sino un derecho que debe llegar a todo el personal que sostiene el sistema, incluidos celadores y celadoras.

9) ¿El Estatuto ayuda a reducir la temporalidad en el colectivo de celadores/as?

Sí. El nuevo Estatuto **refuerza el control y la limitación de la temporalidad**, estableciendo mecanismos más claros para evitar el abuso de nombramientos temporales y obligando a que la Administración planifique de forma estructural las necesidades de personal.

Esto es clave para celadores y celadoras porque en muchas ocasiones este colectivo ha estado expuesto a una rotación permanente, a contratos encadenados o a situaciones prolongadas de inestabilidad.

Con este refuerzo normativo, el Estatuto **mejora la posición jurídica del personal frente a prácticas que han precarizado durante años el empleo sanitario**, y **sitúa la estabilidad como una prioridad** que ya no puede dejarse en manos de decisiones improvisadas.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

10) ¿Hay avances en jornada, descansos y conciliación para celadores y celadoras?

Sí. Y esto es especialmente importante para un colectivo que trabaja con frecuencia en turnos rotatorios, noches, fines de semana y festivos, y en servicios donde la carga física y organizativa es elevada.

El Estatuto **moderniza la regulación del tiempo de trabajo, de los descansos y de la organización de la jornada**, reforzando derechos comunes para todo el personal estatutario.

Este avance debe traducirse en una **mayor protección de la salud laboral, en una mejor organización del trabajo y en una conciliación más realista**, porque no se puede sostener un sistema sanitario público con plantillas agotadas, sobrecargadas o sometidas a dinámicas de turnos que no respeten condiciones razonables.

11) ¿Mejora la movilidad, los traslados y la promoción interna?

Sí. El nuevo Estatuto refuerza la movilidad y la provisión de puestos de trabajo **desde principios de igualdad, mérito y capacidad**, e introduce mejoras importantes en **transparencia y seguridad jurídica**.

Una de las novedades más relevantes es el **avance hacia un concurso de traslados abierto y permanente**, que permitiría facilitar la movilidad periódica y continuada, evitando bloqueos históricos que han impedido durante años a muchos profesionales cambiar de destino.

Para celadores y celadoras esto supone una mejora clara, porque **favorece que el derecho a la movilidad sea real** y no una expectativa que depende de convocatorias puntuales y poco frecuentes, y también **ayuda a mejorar las posibilidades de promoción interna** dentro del sistema.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

12) ¿Qué ocurre con las retribuciones de celadores y celadoras?

El Estatuto Marco no fija cantidades concretas de salario, pero sí **establece de manera clara cómo deben desarrollarse los efectos retributivos vinculados a la nueva clasificación profesional.**

Se recoge que, tras la publicación definitiva de la norma, **deberá elaborarse una propuesta de retribuciones básicas adaptada al nuevo modelo**, con el objetivo de incorporarla a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para ello se prevé un **grupo de trabajo en el Foro Marco para el Diálogo Social en el que CCOO estará presente** defendiendo los intereses de todas las categorías. Además, **el texto incluye una garantía esencial**: en ningún caso el desarrollo del nuevo sistema puede suponer una pérdida de derechos económicos ni de complementos vigentes.

Es decir, el Estatuto no puede servir para recortar, sino para ordenar y avanzar.

13) ¿El nuevo Estatuto reconoce la jubilación parcial del personal estatutario?

Sí. El Estatuto incorpora expresamente **la jubilación parcial para el personal estatutario**, lo que supone **un avance relevante y una reivindicación histórica**. Se establece que será aplicable en los términos previstos para el personal funcionario en la normativa básica del empleo público, y que deberá adaptarse mediante normas de desarrollo teniendo en cuenta las particularidades del personal estatutario.

Además, mientras se aprueba esa normativa, se contempla un **régimen transitorio para facilitar el acceso conforme a la normativa general**. Para el colectivo de celadores y celadoras, **esta medida es especialmente importante** porque abre una vía para transitar hacia el final de la vida laboral con mayor protección y dignidad, y con impacto directo en salud y conciliación.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

14) ¿Se abre la puerta a la jubilación anticipada por razón de actividad?

Sí. El texto contempla la posibilidad de **jubilación anticipada por razón de actividad** en el marco previsto en la Ley General de la Seguridad Social, y además introduce una disposición específica para impulsar la solicitud de coeficientes reductores.

Esto es relevante porque **reconoce el desgaste profesional y plantea que, en determinadas actividades del SNS, se pueda avanzar hacia mecanismos que permitan anticipar la jubilación cuando concurren condiciones de penosidad, turnicidad o impacto del trabajo en la salud.**

Para celadores y celadoras, que trabajan con alta exigencia física, esfuerzo sostenido y una exposición constante a cargas organizativas, este enfoque es especialmente pertinente.

15) ¿Por qué es importante que el Estatuto hable de ratios y planificación de plantillas?

Porque por primera vez el Estatuto incorpora una orientación más clara hacia la planificación de necesidades y dimensionamiento de plantillas, lo que **afecta directamente a la carga real de trabajo y a la calidad asistencial.**

Las ratios y la dotación de personal no son un detalle técnico, sino la **base de la seguridad del paciente y del buen funcionamiento de los centros.** En el caso de celadores y celadoras, esto se traduce en algo muy concreto: cuando falta personal, se incrementan traslados, movimientos internos, tareas simultáneas, presión asistencial y riesgos laborales.

Por tanto, **hablar de planificación y ratios es hablar de condiciones de trabajo dignas y de un sistema sanitario sostenible.**



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

16) ¿Con el nuevo Estatuto Marco celadores y celadoras vamos a tener la consideración de personal sanitario?

Ahora mismo, **con el nuevo Estatuto Marco no cambia de forma automática la consideración** de celadores y celadoras como personal sanitario. Lo que sí hace el nuevo texto es abrir **un nuevo escenario de ordenación y negociación, donde se refuerza la profesionalización de la categoría y la coherencia entre funciones, clasificación y titulación.**

Eso significa que, si se recorre ese camino y se avanza en reconocimiento profesional y definición de funciones, **puede existir la posibilidad de que en el futuro se abra el debate** real sobre el encuadre como personal sanitario. Pero hay que ser claros: es un proceso largo, que requerirá negociación, desarrollo normativo y acuerdos, y **no será algo inmediato.**

17) ¿El nuevo Estatuto Marco mejora de verdad la salud laboral y la protección de celadores y celadoras?

Sí. El nuevo Estatuto Marco **refuerza la salud laboral como una prioridad**, porque la sanidad pública no se puede mantener con plantillas sobrecargadas y expuestas a riesgos físicos y psicosociales.

Para los **celadores y celadoras es especialmente importante**, ya que su trabajo implica esfuerzo físico, movilización de pacientes, turnos, presión y estrés continuo. El texto deja claro que **la prevención, los descansos, la planificación y la organización del trabajo no son opcionales, sino una obligación.** Esto permite exigir **medidas reales contra la sobrecarga, mejorar condiciones y denunciar situaciones que pongan en riesgo la salud y la seguridad.**



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

18) ¿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 como un elemento clave en las condiciones de trabajo del SNS. Para celadores y celadoras es especialmente importante, porque **los turnos rotatorios, los cambios de última hora y la falta de planificación dificultan mucho la vida familiar y el descanso.**

Con este enfoque, **los turnos deberán organizarse con más antelación y con criterios claros**, evitando la improvisación. Esto mejora la conciliación, protege la salud laboral y permite exigir una gestión más responsable de horarios y cuadrantes.

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

Sí. El nuevo Estatuto Marco **convierte la igualdad y la conciliación en derechos estatutarios exigibles**, no en medidas voluntarias. Esto **obliga a los servicios de salud a tener planes de igualdad y conciliación** con medidas concretas, seguimiento y acciones para corregir desigualdades y facilitar la vida laboral y familiar.

Además, **incorpora y refuerza derechos LGTBIQA+**, garantizando protección frente a la discriminación, el acoso y la violencia por orientación sexual o identidad y expresión de género, **con medidas y protocolos específicos** para trabajar con dignidad y seguridad.

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

20) ¿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 establece en la Disposición transitoria octava que **los servicios de salud tienen cinco años para hacer los cambios organizativos necesarios y aplicar las mejoras del nuevo modelo de jornada frente a la Ley 55/2003.**

Esto obliga a planificar bien las plantillas y los turnos para garantizar descansos y límites de jornada sin sobrecargar al personal. Además, **se garantiza que no haya pérdidas salariales y que cualquier trabajo extra sea voluntario y acreditado.** El objetivo es una organización más segura, sostenible y con más profesionales.

21) ¿Qué garantías introduce el Estatuto Marco para personal celador respecto a la exención de turnos nocturnos en determinadas situaciones?

El Estatuto Marco **permite solicitar la exención de turnos nocturnos en situaciones como embarazo, riesgo durante la lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos, problemas de salud acreditados por Prevención o en otros supuestos que establezca cada comunidad autónoma.**

También se contempla para profesionales **mayores de 55 años** según la planificación de recursos humanos. Además, se prevén sistemas de compensación o fórmulas voluntarias para evitar pérdidas retributivas, reforzando la protección de la salud, la conciliación y la maternidad en personal celador.



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

22) ¿Qué supone para el personal celador que el Estatuto Marco obligue a implantar medidas de flexibilización horaria para la conciliación?

Supone un avance importante porque **refuerza la conciliación como un derecho real** dentro del ámbito sanitario, obligando a los servicios de salud a adoptar **medidas de flexibilización horaria** para el personal que tenga responsabilidades de cuidado. Esto incluye no sólo a quienes tengan hijos menores de 12 años, sino también a quienes deban cuidar a hijos mayores con necesidades especiales, pareja, familiares hasta segundo grado o personas convivientes que no puedan valerse por sí mismas por edad, enfermedad o accidente.

Para personal celador, donde la turnicidad, los cambios de turno y la organización asistencial impactan directamente en la vida personal y familiar, **este reconocimiento permite exigir modelos de trabajo más previsibles, más adaptados a la realidad de los cuidados y más compatibles con la vida fuera del trabajo.**

23) ¿Qué supone para personal celador que el Estatuto Marco defina como carga horaria excesiva una mala organización de turnos?

Supone un avance importante porque reconoce que **existe carga horaria excesiva no sólo cuando se superan las horas legales de trabajo, sino también cuando se organizan turnos de forma perjudicial.**

Se considera exceso cuando no se respetan los descansos, cuando hay una carga desproporcionada de turnos especialmente penosos (noches, festivos o fines de semana) o cuando la falta de cobertura obliga a asumir turnos extra de forma habitual. Para personal celador, esto **refuerza que la sobrecarga por mala planificación no es normal ni asumible, sino una situación que debe corregirse organizativamente.**



**EL ESTATUTO
MARCO**

#NosUne

24) ¿Qué mejora introduce el nuevo Estatuto Marco para personal celador en la excedencia por cuidado de familiares?

El Estatuto Marco **refuerza la excedencia por cuidado de familiares como un derecho clave** de conciliación y añade dos avances muy importantes.

Por un lado, establece que la excedencia **puede disfrutarse de forma fraccionada**, lo que permite adaptarla mejor a las necesidades reales de cuidado (por ejemplo, en periodos concretos del año o en momentos críticos de enfermedad o dependencia), sin obligar a elegir entre todo o nada.

Y, por otro lado, reconoce expresamente que este derecho **también corresponde a personal estatutario interino y sustituto**.

25) ¿Todo lo que aparece en el Estatuto se aplicará de forma inmediata?

No. El texto negociado todavía **tiene que pasar por la tramitación normativa hasta su aprobación y publicación oficial**. Por eso, no entra en vigor de forma automática tras la negociación, sino cuando el Estatuto se apruebe como ley.

Desde **CCOO** defendemos que este avance debe salir adelante sin bloqueos, porque **mejora los derechos laborales de todo el personal estatutario y abre oportunidades importantes para celadores y celadoras** en estabilidad, condiciones y reconocimiento dentro del SNS.

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

