Preguntas y respuestas para el Personal de Enfermería 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 Enfermería** como son la nueva **clasificación profesional vinculada al grado universitario o a la especialización, 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 **personal de Enfermería.** 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 de Enfermería

AVANCE

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

1) ¿Por qué el nuevo Estatuto Marco es relevante para Enfermería?

Porque actualiza una norma de 2003 ya desfasada y refuerza derechos clave para Enfermería en **jornada, descansos, conciliación, plantillas, desarrollo profesional, movilidad y estabilidad,** estableciendo un marco más moderno y con garantías más claras para proteger el trabajo y la calidad de los cuidados.

2) ¿Este Estatuto mejora realmente las condiciones de trabajo de Enfermería?

Sí.

Mejora el marco legal respecto al texto anterior, reduce márgenes de arbitrariedad y abre herramientas para exigir **mejoras en organización del tiempo de trabajo, límites frente a sobrecarga, previsión de personal, carrera profesional y derechos vinculados a igualdad y conciliación.**

Implanta la **obligatoriedad de conocer la jornada laboral y planificación anual de la misma.** Y contempla que compute **la investigación, docencia y formación obligatoria como jornada de trabajo efectivo.**

3) ¿Se refuerza la idea de "trabajo saludable" para Enfermería?

Sí.

Se consolida un enfoque donde la jornada, los descansos y la organización del trabajo se conectan de forma más clara con la **prevención de riesgos y la salud laboral.** Esto es decisivo para Enfermería, porque **turnos rotatorios, noches, cambios de ritmo y carga emocional** no pueden gestionarse con improvisación permanente sin consecuencias en salud y seguridad del paciente.

4) ¿Incluye cambios que obliguen a planificar mejor las plantillas y la cobertura asistencial?

Sí.

El Estatuto incorpora una orientación más clara hacia **planificación y dimensionamiento de personal,** porque la calidad asistencial y la seguridad del paciente dependen de tener dotación suficiente. Para Enfermería esto es esencial: cuando faltan profesionales **aumentan pacientes por enfermera/o, se disparan tareas simultáneas y se reduce el tiempo real de cuidados.**

5) ¿Por qué es tan importante que se hable de ratios y dotación para Enfermería?

Porque las ratios no son un debate teórico: determinan **carga de trabajo, presión asistencial, tiempos de atención, eventos adversos, estrés y desgaste profesional.** Cuando no hay plantilla suficiente, el sistema se sostiene a base de sobreesfuerzo y eso no es sostenible ni seguro.

6) ¿Qué significa que los servicios de salud tengan un plazo de cinco años para adaptar la jornada?

Significa que existe un compromiso con un horizonte temporal para que los servicios de salud hagan **cambios organizativos y de reestructuración** que permitan aplicar el nuevo modelo de jornada frente al marco de 2003.

No se puede cumplir una jornada más saludable **sin planificación seria** y, en muchos casos, **sin reforzar plantillas.**

7) ¿Qué pasa con la reclasificación profesional de Enfermería?

El Estatuto incorpora un **nuevo sistema de clasificación profesional vinculado al Marco Español de Cualificaciones (MECU)**, lo que supone un cambio estructural frente a la ordenación antigua.

Esto es relevante porque permite alinear **titulación, cualificación y encuadre profesional** con criterios más objetivos y comparables, igualando los **grados universitarios en el Grupo 6,** reconociendo a las **Especialidades de Enfermería en el Grupo 7** y encuadrando a las enfermeras investigadoras, en categorías en las que se exija **el Doctorado, en el Grupo 8.**

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

CCOO fss

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

8) ¿Qué significa el "Grupo 6" dentro del nuevo modelo?

El **Grupo 6** es uno de los niveles del nuevo marco de clasificación. Su relevancia es que **se asocia a una cualificación universitaria de grado,** es decir, a perfiles con formación superior que requieren competencias avanzadas y responsabilidades profesionales definidas.

9) ¿El Grupo 6 equivale al grupo A1?

Sí.

La equivalencia práctica **es que el Grupo 6 se corresponde con el encuadre A1,** lo que refuerza la idea de que las categorías incluidas en ese nivel deben estar reconocidas en la parte alta del sistema, tanto en clasificación como en coherencia profesional y retributiva.

10) ¿Que Enfermería esté en Grupo 6 significa automáticamente una subida salarial inmediata?

No necesariamente de forma automática e inmediata, porque el Estatuto Marco define el marco de clasificación, pero **las cuantías retributivas se concretan en el desarrollo normativo y en la negociación retributiva.**

Pero sí **deja establecida la base legal para exigir que el sistema salarial se ajuste al encuadre real.**

Grupo 8: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 8 del MECU o Nivel 7 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud o Nivel 6 con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración igual o superior a 4 años.

Grupo 7: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 7 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria o Nivel 6 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración inferior a 4 años.

Grupo 6: Categorías para las que el requisito de acceso sea un título de Nivel 6 del MECU que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria.

Extracto del Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. referente a la clasificación profesional

11) ¿Puede haber confusión o interpretaciones interesadas sobre el Grupo 6 y el A1?

Sí.

Puede ocurrir si se mezclan modelos antiguos con el nuevo **sin leer el texto completo.** Por eso es importante explicarlo con claridad: **Grupo 6 se vincula a cualificación universitaria y se alinea con el A1,** y cualquier intento de negar esa equivalencia carece de coherencia con el sentido del propio modelo.

12) ¿Las enfermeras especialistas que nivel de clasificación tienen?

Grupo 7

En el caso de aquellos profesionales que estén trabajando en plazas cuyo requisito de acceso sea el de enfermera especialista serían un Grupo 7. Puesto que para acceder al Grupo 7 el requisito de acceso es un título de **Nivel 7 del MECU** que habilite para el ejercicio de una profesión sanitaria o **Nivel 6 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud con duración inferior a 4 años** (que es el caso de las enfermeras especialistas)

13) Entonces, ¿si tengo una especialidad de enfermería soy automáticamente Grupo 7?

No, necesariamente.

Hay que recordar que para tener un nivel determinado de clasificación la condición es que el **requisito de acceso** a ese puesto de trabajo sea el de una titulación determinada.

14) ¿Mejora la carrera profesional para Enfermería?

Sí.

El Estatuto refuerza el **desarrollo profesional, la carrera y la evaluación del desempeño** como derechos del personal estatutario, evitando que queden como elementos residuales o desiguales. Esto permite consolidar sistemas de progresión y exigir que se apliquen con **criterios objetivos y transparentes.**

Protege además el **reconocimiento de nivel, económico también,** entre Comunidades Autónomas.

15) ¿El Estatuto combate la temporalidad y la precariedad que afecta a Enfermería?

Sí.

Refuerza la planificación de recursos humanos y limita el abuso de nombramientos temporales, mejorando la posición del personal frente a prácticas de temporalidad estructural.

La estabilidad es clave para **retener profesionales, reducir rotación y sostener equipos asistenciales con continuidad real.**

Establece convocatorias de oposición **cada dos años,** con un periodo máximo de resolución de **18 meses**.

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

16) ¿Se mejoran la movilidad voluntaria y traslados en Enfermería?

Sí.

Se refuerzan principios de **igualdad, mérito, capacidad y publicidad,** y se impulsan mecanismos que eviten bloqueos históricos. Esto es relevante para Enfermería porque **facilita proyectos de vida, conciliación y oportunidades de desarrollo** dentro del sistema sin depender de convocatorias excepcionales.

Se establece un **concurso de traslados abierto y permanente, donde la resolución de este será al menos anual.**

17) ¿Se refuerzan igualdad y conciliación como derechos reales para Enfermería?

Sí.

El Estatuto avanza en convertir igualdad y conciliación **en derechos exigibles dentro del marco estatutario.** Para Enfermería, con alta turnicidad y gran impacto en la vida familiar, esto es especialmente importante**: la organización de turnos y la previsión no pueden basarse en cambios constantes o en disponibilidad ilimitada.**

Se establece el derecho al conocimiento de su jornada laboral y de la planificación anual de la misma.

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

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

18) ¿El Estatuto protege frente a discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género?

Sí.

Refuerza el derecho a la **dignidad y al respeto en el trabajo,** con especial protección frente a discriminación y situaciones de acoso. En el ámbito sanitario esto es imprescindible para garantizar **entornos seguros y libres de violencia o trato degradante.**

19) ¿El Estatuto reconoce la jubilación parcial para Enfermería?

Sí.

El Estatuto Marco **incorpora la jubilación parcial para el personal estatutario,** en condiciones equiparables a las previstas para el personal funcionario, con el objetivo de facilitar un final de vida laboral más progresivo y organizado.

Además, incluye una Disposición Transitoria que **permite su aplicación de forma transitoria e inmediata** mientras no se apruebe la normativa específica definitiva.

Cuando se apruebe la normativa definitiva del sector público, se aplicarán las reglas específicas con las adaptaciones necesarias para el personal estatutario.

20) ¿El Estatuto abre la puerta a la jubilación anticipada por razón de actividad en Enfermería?

Sí.

Se contempla la posibilidad de **jubilación anticipada por razón de actividad en el marco de la Seguridad Social,** incluyendo vías para impulsar **coeficientes reductores de la edad de jubilación, vinculadas a factores como penosidad, turnos y desgaste profesional.**

En Enfermería, donde existen condiciones de alta carga física y psicosocial, este enfoque permite sostener reivindicaciones con más base normativa.

21) ¿Qué significa para Enfermería la "identificación segura" del personal estatutario que introduce el nuevo Estatuto Marco?

El Estatuto Marco garantiza que, en situaciones de especial protección, la identificación del profesional se haga **de forma segura y homogénea en todo el SNS,** evitando exposición innecesaria de datos y riesgos como acoso o amenazas, manteniendo a la vez el derecho del paciente a saber con quién se relaciona.

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

22) ¿Qué implica para Enfermería la disposición sobre avanzar hacia las 35 horas semanales de jornada ordinaria?

Cuando entre en vigor la Ley, los servicios de salud que tengan una jornada ordinaria anual, equivalente a más de 35 horas semanales, **deberán avanzar progresivamente hacia la implantación de las 35 horas,** en función de la disponibilidad de profesionales y con el objetivo de **reducir la carga laboral, proteger la seguridad y salud en el trabajo y garantizar la calidad asistencial.**

Para Enfermería esto es especialmente importante **por la turnicidad, el desgaste físico y emocional y la presión asistencial.** Además, en aquellas comunidades autónomas donde ya existe la jornada de 35 horas, esta disposición **blinda su continuidad, garantizando que se mantenga y evitando retrocesos.**

23) ¿El nuevo Estatuto Marco permite que Enfermería pueda acceder y ejercer puestos directivos en el SNS?

Sí. El Estatuto Marco **regula la figura del personal directivo profesional** como puestos con funciones de gestión o ejecución, autonomía y responsabilidad en el cumplimiento de objetivos, integrados en las plantillas orgánicas de los servicios de salud.

Estos puestos serán definidos por cada servicio de salud, que deberá establecer **perfiles, roles de gestión y competencias específicas,** y estarán sometidos a evaluación periódica basada en criterios de eficacia, eficiencia y resultados, al menos cada cuatro años.

Para acceder a estos puestos se exige como requisito contar con **titulación universitaria de grado, lo que abre la puerta a que profesionales de Enfermería,** por su cualificación, **puedan optar a cargos directivos,** y en determinados casos se podrá requerir un grado específico cuando el puesto tenga relación directa con una profesión sanitaria concreta.

24) ¿Qué derechos refuerza el nuevo Estatuto Marco para Enfermería en salud laboral, salud mental y protección frente a agresiones?

Refuerza la protección de Enfermería en **seguridad y salud laboral, tanto física como mental,** garantizando formación, prevención de riesgos conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y medidas frente a la violencia laboral.

Además, obliga a disponer de **planes de prevención y actuación ante agresiones,** fortaleciendo la base para exigir entornos de trabajo seguros.

25) ¿Qué derechos digitales incorpora el nuevo Estatuto Marco para Enfermería sobre intimidad, videovigilancia y desconexión digital?

El nuevo Estatuto, refuerza para Enfermería **el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales y frente a videovigilancia o geolocalización,** y **garantiza la desconexión digital,** asegurando el respeto al descanso, permisos, vacaciones y vida personal fuera de la jornada laboral.

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

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

26) ¿Qué supone para Enfermería que el acoso moral, sexual o por orientación sexual pase a considerarse falta muy grave?

Supone un avance importante en **la protección de los derechos y la dignidad** de las enfermeras y enfermeros.

El nuevo Estatuto Marco refuerza que el acoso moral, sexual o por razón de sexo, así como el acoso por discapacidad, edad u orientación sexual, **se considere una conducta especialmente grave.**

Además, **tipifica como acoso laboral** aquellas situaciones en las que la conducta del agresor genera un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la persona afectada.

Para Enfermería, que trabaja en equipos numerosos y bajo presión asistencial, **esto fortalece la capacidad de exigir tolerancia cero, activar protocolos y actuar con mayor contundencia** frente a cualquier forma de acoso en el entorno de trabajo.

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

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

27) ¿Qué mejora introduce el nuevo Estatuto Marco para Enfermería 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 al personal estatutario interino y sustituto.**

28) ¿Qué supone para Enfermería 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 solo 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.**

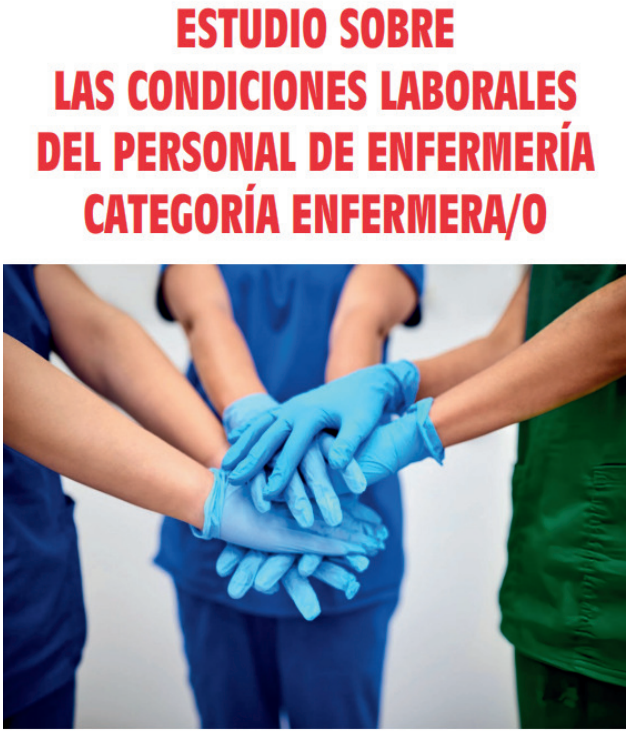
Para Enfermería, esto refuerza que la sobrecarga por mala planificación **no es normal ni asumible,** sino una situación que debe corregirse organizativamente.

29) ¿Qué supone para Enfermería que el nuevo Estatuto Marco reconozca el tiempo de solape en los cambios de turno?

Supone un avance relevante porque reconoce que el tiempo necesario para la transmisión de información asistencial y organizativa entre turnos, es decir, el tiempo de solape, **forma parte real del trabajo y es imprescindible para garantizar la continuidad asistencial y la seguridad del paciente.**

El Estatuto establece que las Administraciones sanitarias deberán negociar un sistema para reconocer ese tiempo adicional y, además, fija que tendrá la consideración de **tiempo efectivo de trabajo,** lo que significa que deberá **integrarse en la jornada ordinaria o compensarse** en la forma que se determine.

Para Enfermería, donde el traspaso de información clínica entre turnos es crítico, este reconocimiento evita que ese tiempo **quede invisibilizado o se realice fuera de jornada sin compensación.**



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

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

30) ¿Qué supone para Enfermería 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 solo 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 Enfermería, donde la turnicidad, las noches y los cambios organizativos impactan directamente en la vida personal y familiar, este reconocimiento permite **exigir modelos de organización más previsibles, más adaptados a la realidad de los cuidados y más compatibles con la vida fuera del trabajo.**

31) ¿Qué garantías introduce el Estatuto Marco para Enfermería 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 el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales 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 Enfermería.

32) ¿Si Enfermería realiza guardias o tiempo adicional, se aplican las mismas garantías que para el resto de personal que hace guardias?

Sí.

El Estatuto Marco establece que los servicios adicionales o el tiempo de trabajo por encima de la jornada ordinaria **también pueden aplicarse a aquellas categorías o unidades** donde se determine esa necesidad, **siempre previa negociación.**

Esto significa que, si Enfermería realiza guardias o actividad asistencial adicional, **se le deben aplicar las mismas reglas, garantías y criterios que al resto del personal** que presta este tipo de servicios, evitando diferencias injustificadas en condiciones de trabajo, organización o reconocimiento.

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

No.

El texto negociado aún debe completar su tramitación normativa: **convertirse en anteproyecto y proyecto de ley, debatirse y votarse en el Congreso, aprobarse definitivamente y publicarse**. Solo entonces entrará en vigor y desplegará plenamente sus efectos.

CCOO

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

EL ESTATUTO MARCO

#NosUne

La información

Sin ruidos

fss

CCOO