

# **EL ESTATUTO MARCO**

## **#NosUne**

**Mejoras del  
Acuerdo para  
un nuevo  
Estatuto Marco**

**La información  
Sin ruidos**



**CCOO**

**La FSS-CCOO** firma, a fecha 26 de enero de 2026, el **Acuerdo de Anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud**. Un texto que **revisa y actualiza** el anterior Estatuto Marco de 2003. Las mejoras logradas a través de la negociación en el Ámbito de Negociación del Sistema Nacional de Salud (SNS) afectan a **derechos y condiciones laborales** fundamentales como la clasificación profesional, la jornada de trabajo, el acceso al empleo, la provisión de puestos, la jubilación anticipada y parcial, la conciliación, la igualdad o la salud laboral. Todas ellas **suponen un avance para el personal de los Servicios de Salud**, además de posibilitar una **mejor atención sanitaria a la ciudadanía**.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

El **Título Preliminar del nuevo Estatuto Marco** es mucho más que una introducción técnica. Es donde el texto deja clara su filosofía, su alcance y su intención política. Y aquí el mensaje es nítido:

El Estatuto de 2026 no rompe el modelo, **lo refuerza y lo actualiza**.

**No hay recortes.**

**No hay retrocesos.**

**Hay un paso adelante** claro respecto al Estatuto de 2003.

El artículo primero de este Estatuto común, reforzado jurídicamente, lo deja claro desde el inicio: se mantiene el modelo común del Estatuto Marco para todo el personal estatutario del Sistema Nacional de Salud; pero introduce una **mejora clave**: define el Estatuto como un conjunto de 'bases reguladoras específicas'. Esto significa que el Estatuto Marco:

**No es un marco genérico.**

**No es una normativa residual.**

**No puede ser desplazado** fácilmente por otras normas.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Es un régimen **propio y singular, con identidad jurídica propia**.

Desde el punto de vista sindical, esto es fundamental, porque **blindar el marco común es blindar los derechos: cuando el marco es fuerte, los derechos se defienden mejor**.

**El ámbito de aplicación es más claro e inclusivo.**

El artículo segundo corrige uno de los problemas históricos del Estatuto de 2003: la ambigüedad sobre a quién se aplica realmente.

El nuevo texto incluye de forma expresa:

**Al personal sanitario,**

**Al personal de gestión y servicios,**

**A la Red Sanitaria de la Defensa.**

Y lo hace dejando claro algo muy importante: **la condición de personal estatutario no depende del tipo de nombramiento**. Esto evita interpretaciones restrictivas, desigualdades entre temporales y fijos y conflictos innecesarios. **Aporta seguridad jurídica y homogeneidad**. Además, el Estatuto deja claro que **la normativa general de función pública es supletoria**, no prioritaria. El marco sanitario se refuerza frente a intentos de diluirlo en normas pensadas para otros sectores. Y da un paso más: **adoptar una visión más moderna e inclusiva**, permitiendo la aplicación de determinados preceptos al personal funcionario y laboral del ámbito sanitario y de gestión, siempre respetando su normativa específica.

**Esto no fragmenta: coordina y cohesiona.**

El artículo tercero supone una actualización profunda del enfoque normativo respecto a 2003, un **enfoque normativo actualizado y adaptado a la realidad**.

**Se mantiene intacto el reparto competencial entre el Estado y las comunidades autónomas, pero se moderniza el lenguaje y la técnica jurídica:**

**Se abandona el formalismo obsoleto,  
Se gana en claridad,  
Se facilita la adaptación a la diversidad normativa actual.**

Hay también un cambio muy relevante: el Estatuto deja de referirse sólo a profesiones sanitarias y **abarca a todos los y las profesionales del SNS**, incorporando de forma clara —aunque implícita— **al personal de gestión y servicios**. Desde el punto de vista sindical, esto es clave: '**la sanidad pública** no se sostiene solo con bata, **se sostiene con equipos completos**'. Además, se produce una mejora muy importante en materia de negociación colectiva: **se eliminan referencias a normativa derogada y se sitúa la negociación en las mesas sectoriales del ámbito sanitario**, reforzando el papel de los sindicatos y la coherencia del sistema.

**Principios que van más allá** de la gestión administrativa: El artículo cuarto marca un cambio cualitativo muy importante. No se limita a mantener los principios ya existentes en el Estatuto de 2003, sino que **los amplía y los actualiza**, superando una visión meramente administrativa del empleo público sanitario.

El nuevo Estatuto incorpora un **enfoque más social, más ético y claramente orientado a derechos**.

**Entre los nuevos principios destacan:** el servicio a la ciudadanía y al interés general, la igualdad efectiva y la no discriminación, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la atención a la discapacidad, la protección de datos personales y la vinculación de la gestión del personal a la eficiencia en el uso de los recursos públicos.

No son declaraciones vacías. **Son criterios interpretativos obligatorios** para toda la aplicación del Estatuto.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**La Igualdad, estabilidad y calidad del empleo como ejes:** El Estatuto refuerza de forma expresa principios que para CCOO son irrenunciables:

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, políticas activas de igualdad y discapacidad, conciliación real, igualdad, mérito y capacidad en el acceso y la promoción, calidad y estabilidad en el empleo y mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo.

Todo ello acompañado de un **respeto reforzado a la protección de datos personales**, un aspecto cada vez más relevante en un sistema altamente digitalizado. Esto sitúa el empleo público sanitario en un **marco moderno, alineado con los derechos fundamentales y con los retos actuales del sistema**.

---

## **TÍTULO I - PERSONAL ESTATUTARIO**

**Un Estatuto para reforzar el sistema público, no para fragmentarlo:** El Título I del nuevo Estatuto Marco es uno de los pilares fundamentales del cambio que hemos conseguido desde CCOO. No es un capítulo más: es donde **se define qué tipo de empleo público sanitario queremos, cómo se ordena, cómo se protege y cómo se gobierna**. Frente a un Estatuto de 2003 claramente desfasado, este nuevo texto introduce un modelo moderno, coherente y operativo, que deja atrás ambigüedades y arbitrariedades que durante años han generado desigualdades entre profesionales, categorías y territorios.

**Un sistema real de clasificación profesional:** Por primera vez, el Estatuto Marco deja de limitarse a describir categorías y crea un sistema real de clasificación profesional. Un sistema que funciona, que ordena y que sirve para negociar. La clasificación ya no es declarativa: **se basa en tres criterios claros y objetivos:**

**Las funciones que se desempeñan, la titulación exigida y el tipo de nombramiento.**



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Y se articula en grupos profesionales, categorías y áreas de conocimiento, incorporando un nivel nuevo que no existía en 2003 y que permite adaptarse a la especialización, a la innovación tecnológica y a la evolución del trabajo sanitario.

Este cambio tiene una consecuencia fundamental: la **clasificación se vincula directamente a la titulación real, de forma coherente con el Marco Español de Cualificaciones**. Se eliminan solapamientos históricos, distorsiones y desigualdades acumuladas durante años. Y esto es la base objetiva para la reclasificación profesional y el fundamento imprescindible para **un nuevo modelo retributivo justo**, que no dependa de interpretaciones ni de voluntades políticas cambiantes.

Un cambio profundo en la clasificación sanitaria: En el caso del personal sanitario, el Estatuto abandona definitivamente el viejo modelo académico y descriptivo del 2003 y adopta **un sistema moderno de cualificaciones, homologable a los estándares europeos**.

La adscripción a los grupos profesionales se hace en función del nivel de cualificación, no de títulos históricos. Se incorpora la especialización y la duración de la formación sanitaria especializada, lo que permite una ordenación más precisa de responsabilidades y una mayor coherencia entre clasificación, carrera profesional y retribuciones. Y algo muy importante: la clasificación administrativa **no altera la organización asistencial ni las jerarquías funcionales**. Es una herramienta de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, no un instrumento corporativo ni de confrontación entre profesionales.

**Avance histórico para el personal de gestión y servicios:** Si hay un cambio de enorme calado en este título, es el que afecta al personal de gestión y servicios. Por primera vez desde que existe el Estatuto Marco, este colectivo **se integra plenamente en el sistema común de clasificación profesional**. Se abandona el modelo residual y fragmentado del pasado y se utiliza un criterio objetivo: **la cualificación y el nivel MECU**.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Desaparecen categorías indefinidas como “otro personal”. Se ordenan las funciones de forma homogénea, verificable y comparable. Se cierra una brecha histórica de invisibilidad normativa. Esto no es solo reconocimiento simbólico: **Es la base jurídica para corregir infraclasificaciones, profesionalizar funciones, ordenar categorías y negociar con criterios objetivos.**

**La fijeza como vínculo profesional estable:** El Estatuto también mejora la definición del personal estatutario fijo. No se trata de quitar derechos, sino de clarificar y reforzar el concepto

La fijeza deja de **girar únicamente en torno al proceso selectivo y se vincula al vínculo profesional estable con el Sistema Nacional de Salud.** Se reconoce expresamente al personal de gestión y servicios y se refuerza la protección frente a reorganizaciones y cambios funcionales. La estabilidad deja de ser un formalismo y se convierte en un pilar del modelo sanitario.

**Personal interino y sustituto:** más derechos y más control. El nuevo Estatuto clarifica y fortalece las figuras del personal interino y sustituto. **Se abandona el concepto genérico de “temporal”** y se regulan con mayor precisión sus derechos, sus garantías y sus límites:

**Se prohíbe** de forma expresa **cubrir necesidades estructurales con interinidad.** Se refuerzan **los límites a la reiteración de nombramientos.** **Se exige motivación** en los ceses por razones organizativas.

Y algo muy relevante: **el personal interino y sustituto ve equiparados sus derechos al personal fijo, salvo aquellos inherentes a la condición de fijeza.** Se reducen desigualdades injustificadas y se cambia el enfoque: menos precariedad estructural y más ordenación del empleo.

Además, se introduce una novedad clave para el **relevo generacional: la sustitución vinculada a la jubilación parcial**, dando cobertura jurídica a un derecho largamente reivindicado.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Control real de la temporalidad:** Por primera vez, el control de la temporalidad ocupa un artículo propio y central. Ya no es un problema colateral: es una cuestión estructural del sistema.

Se establece un seguimiento anual obligatorio por parte de la **Comisión de Recursos Humanos del SNS**, con evaluación, transparencia y rendición de cuentas. Se mantienen las garantías de nulidad de actuaciones irregulares y se reordena el sistema de compensaciones, pasando de un enfoque reactivo a uno preventivo y estructural.

**Planificación y negociación:** El Título I introduce un cambio político muy relevante. La negociación colectiva pasa a formar parte estructural de la planificación de recursos humanos.

Por primera vez, la participación sindical no es accesoria, sino un elemento reconocido de la gobernanza del sistema. **La planificación, la ordenación de plantillas, los planes de recursos humanos y las reorganizaciones deben negociarse en las mesas sectoriales.**

**Se refuerza la transparencia**, la publicación de plantillas orgánicas y el control público del empleo sanitario. Se reducen los márgenes para la discrecionalidad y se fortalecen los instrumentos para combatir la temporalidad estructural.

**Dirección, cargos intermedios y control democrático:** El Estatuto regula de forma sistemática los cargos intermedios y la dirección profesional. Introduce evaluación periódica, criterios objetivos y límites claros para evitar designaciones arbitrarias.

**Un marco estatal de negociación fuerte y transparente:** Finalmente, el Título I refuerza el Foro Marco para el Diálogo Social y reconoce de forma expresa el **Ámbito estatal de negociación**, con reglas claras, periodicidad, iniciativa sindical y publicidad de los acuerdos. Esto no sustituye a la negociación autonómica, pero sí **garantiza un marco común, coherente y coordinado para todo el Sistema Nacional de Salud.**

## TÍTULO II - DERECHOS Y DEBERES

Si el Título I definía qué modelo de empleo público sanitario queremos, el Título II responde a una pregunta todavía más importante: **qué derechos tenemos y cómo se garantizan**.

Y aquí el nuevo Estatuto Marco da un salto cualitativo enorme respecto al texto de 2003. No estamos ante un simple listado de buenas intenciones. Estamos ante una carta moderna, amplia y exigible de derechos, alineada con el empleo público actual, con la sociedad actual y con la realidad del trabajo en la sanidad pública.

**Un cambio estructural:** más orden, más garantías. El primer gran cambio es estructural. Donde antes había un único capítulo disperso, ahora hay cinco capítulos claramente diferenciados, que ordenan los derechos, las retribuciones, la negociación colectiva, los deberes y las incompatibilidades. Esto no es solo técnica legislativa. **Es seguridad jurídica.** Es evitar interpretaciones interesadas. Es que los derechos estén escritos de forma clara, sistemática y defendible.

**Una carta de derechos moderna y garantista:** El artículo 24 redefine completamente los derechos individuales del personal estatutario. Ya no hablamos sólo de derechos laborales clásicos, sino de una **carta integral de derechos profesionales**, que incluye:

**Derechos laborales, derechos fundamentales, derechos digitales, protección frente a violencias, derechos ligados a la carrera, a la evaluación y a la investigación.**

Por primera vez se distinguen claramente dos planos que antes se confundían: la **inamovilidad del personal fijo y la estabilidad en el empleo como derecho general**. Esto refuerza la protección del personal fijo, pero también deja claro que la estabilidad no es un privilegio, sino un principio del sistema.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Formación, salud laboral y violencia:** derechos exigibles. Uno de los avances más claros es el paso de derechos “declarativos” a derechos exigibles. La formación continuada deja de ser una frase bonita y pasa a ser una obligación planificada de los servicios de salud. Ya no depende solo de la voluntad del profesional: **la Administración tiene que organizarla, planificarla y facilitarla.**

**En salud laboral,** el Estatuto amplía el foco de forma decisiva. No sólo habla de riesgos laborales, sino de salud física y mental, de violencia laboral y, de forma expresa, de violencia contra las mujeres. Por primera vez **se reconoce el derecho a disponer de planes de prevención y actuación frente a agresiones.** Esto no estaba así en 2003. Es una respuesta directa a una realidad que llevamos años denunciando desde CCOO.

**Carrera, promoción y movilidad como derechos estructurales:** El Estatuto consolida la carrera profesional, la movilidad voluntaria y la promoción interna como derechos estructurales, no como políticas coyunturales de cada comunidad autónoma. La carrera deja de depender de decisiones presupuestarias arbitrarias y **se vincula a sistemas objetivos, transparentes y evaluables.** Esto es clave para la igualdad entre profesionales y para la cohesión del sistema.

**Igualdad, dignidad y respeto en el trabajo:** Otro de los grandes avances del Título II es la ampliación clara y explícita de los derechos en materia de igualdad y dignidad profesional. Se refuerza la **protección frente a la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.** Se amplían y detallan las **garantías frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo.** Y algo muy importante: **se reconoce expresamente el derecho al respeto por parte de las personas usuarias del sistema sanitario.** Esto no es menor. Es un mensaje claro de respaldo institucional a quienes trabajan cada día en condiciones difíciles.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Jornada, conciliación y derechos digitales.** El Estatuto reconoce de forma expresa derechos que hasta ahora eran difusos o inexistentes: Derecho a **conocer la jornada y su planificación anual, derecho a la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, derecho a medidas efectivas de conciliación.

Y da un salto completo en materia de **derechos digitales**: intimidad en el uso de dispositivos, límites a la videovigilancia y geolocalización, y **derecho a la desconexión digital** fuera del tiempo de trabajo. Esto es especialmente relevante en un sector donde la frontera entre trabajo y vida personal se ha ido difuminando peligrosamente.

**Protección jurídica y defensa del personal:** El Estatuto refuerza la defensa jurídica del personal estatutario cuando actúa en el ejercicio legítimo de sus funciones. **Reconoce la condición de autoridad pública a efectos de protección y respeto, y garantiza el acceso al expediente personal.** Además, incorpora la **protección frente a represalias** para quienes informen de infracciones, alineándose con la normativa de protección de alertadores. Esto es un avance democrático y de transparencia.

**Derechos ejercidos colectivamente:** el sindicato en el centro. El artículo 25 introduce un cambio conceptual muy importante: ya no se habla de “derechos colectivos”, sino de **derechos individuales ejercidos colectivamente**. Esto conecta directamente con la Constitución, con el EBEP y con la jurisprudencia.

**Se refuerzan** de forma expresa: **La libertad sindical, la negociación colectiva, la representación, el derecho de reunión y la participación democrática mediante sufragio libre y secreto.**

Además, **se reconoce el derecho a planes de igualdad, planes de conciliación y medidas específicas para la igualdad real del colectivo LGTBIQA+**, con protocolos frente al acoso y la violencia. Todo ello convierte la igualdad y la conciliación en derechos estatutarios exigibles, no en políticas voluntarias.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Retribuciones: más orden, más garantías:** El Capítulo II mantiene la estructura clásica de retribuciones básicas y complementarias, pero introduce cambios de enorme calado. **El sueldo deja de vincularse a la categoría y pasa a vincularse al grupo de clasificación profesional**, alineando definitivamente titulación, grupo y salario. Este es un cambio estructural que conecta directamente con el nuevo modelo de clasificación.

**Los trienios se convierten en un derecho mucho más amplio y justo:** se vinculan al grupo profesional, se garantiza el cobro de todos los trienios reconocidos, se amplían los servicios computables, incluyendo la residencia cuando se obtiene el título de especialista.

**Las pagas extraordinarias mejoran** claramente su contenido mínimo y se abre la puerta a ampliarlas mediante negociación colectiva.

Y hay un avance de enorme impacto social: **se obliga a garantizar el 100% de las retribuciones ordinarias fijas y periódicas desde el primer día en situaciones protegidas** como incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor o riesgo durante embarazo y lactancia. Se acaban así muchas pérdidas salariales injustas.

**Negociación colectiva reforzada y más transparente:** El Estatuto actualiza todo el marco de negociación colectiva, alineándolo con el EBEP y reforzando la seguridad jurídica.

**Se reconocen con claridad las mesas sectoriales**, se permite la creación de mesas técnicas específicas y se refuerza el contenido negociable. Además, los pactos y acuerdos deberán publicarse oficialmente, garantizando transparencia.

Y algo clave: **si una decisión organizativa afecta a las condiciones de trabajo, esas condiciones deben negociarse**. Esto fortalece el papel del sindicato y el control democrático.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Deberes y ética profesional:** equilibrio y cautela. El Capítulo IV introduce un enfoque de código ético-profesional. Amplía los principios de actuación, incorpora igualdad y diversidad, y moderniza los deberes ligados a la profesión. Desde CCOO subrayamos un elemento importante: **los deberes pasan a informar la interpretación del régimen disciplinario.** Esto exige una aplicación prudente y garantista, para que los principios éticos no se utilicen de forma punitiva.

**Incompatibilidades:** más orden y más interés público. Finalmente, el Estatuto ordena de forma completa el régimen de incompatibilidades. Se refuerza la **dedicación exclusiva en puestos directivos, se clarifica la compatibilidad en investigación y docencia** y se garantiza el respeto a los descansos y a la salud laboral. El interés público, la neutralidad y la ausencia de conflictos de interés pasan a ser el eje del sistema.

---

## **TÍTULO III - ADQUISICIÓN Y PERDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO**

El Título III del nuevo Estatuto Marco aborda una cuestión central para cualquier persona trabajadora del Sistema Nacional de Salud: **cómo se accede a la condición de personal fijo**, cómo se protege esa condición y en qué supuestos puede perderse o recuperarse. Y aquí el cambio respecto al Estatuto de 2003 es claro: pasamos de una regulación mínima y poco desarrollada a un marco completo, garantista y mucho más humano, que aporta seguridad jurídica y corrige automatismos injustos que durante años han generado conflictos y desigualdades.

Un cambio de estructura que ya dice mucho. El primer mensaje es estructural. Donde antes había un único capítulo escueto, ahora hay dos capítulos claramente diferenciados: uno dedicado a la adquisición de la condición de fijo y otro a la pérdida y recuperación de esa condición. Esto no es solo orden. Es una declaración de intenciones: **la fijeza se regula con detalle porque es un pilar del sistema sanitario público.**



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Acceder a la fijeza:** un procedimiento claro y protegido. El nuevo Estatuto desarrolla por primera vez todo el itinerario de acceso a la condición de fijo, paso a paso, sin lagunas ni interpretaciones interesadas. Se definen con claridad: **Los requisitos previos, el nombramiento, la toma de posesión, la incorporación efectiva y los supuestos en los que estos plazos pueden suspenderse o prorrogarse.**

Esto aporta algo fundamental: previsibilidad y seguridad jurídica. El acceso a la fijeza deja de depender de criterios difusos y pasa a estar regulado de forma homogénea en todo el SNS.

**Transparencia:** el nombramiento debe publicarse. Por primera vez, el Estatuto exige de forma expresa la publicación oficial del nombramiento del personal fijo. Puede parecer un detalle menor, pero no lo es. La publicidad del acto administrativo **refuerza la transparencia, evita inseguridad jurídica y protege** a la persona trabajadora frente a decisiones opacas. Es un avance claro frente al modelo anterior, donde este aspecto no estaba garantizado

**Conciliación e incapacidad:** acceder a la fijeza sin renunciar a derechos. Uno de los avances más importantes de este título es la incorporación de la conciliación y la protección social en el acceso a la fijeza. El nuevo Estatuto permite adquirir la condición de fijo incluso cuando la persona se encuentra en situaciones protegidas, como: **el permiso por nacimiento y cuidado del meno o una incapacidad temporal no permanente.**

**Se regulan las prórrogas de la toma de posesión** y se fija con claridad la fecha administrativa, evitando perjuicios en antigüedad, carrera o derechos económicos. Este cambio es profundamente sindical: **nadie debe perder derechos por ejercer derechos.**

**Protección en supuestos penales:** una regulación responsable. El Estatuto introduce una novedad relevante y necesaria: **la suspensión de la toma de posesión en determinados supuestos penales.**



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Cuando exista procesamiento o apertura de juicio oral, y de forma obligatoria en delitos especialmente graves —como los relacionados con la libertad sexual o los menores—, **se suspende la incorporación hasta que haya resolución judicial firme**. Este enfoque protege a las personas usuarias, al sistema y también al propio trabajador, evitando decisiones precipitadas y garantizando un marco claro.

**Permanencia mínima en destino:** planificación con reglas claras. Otra novedad importante es la posibilidad de exigir una permanencia mínima en el destino adjudicado, cuando así lo establezca la convocatoria. Este instrumento se vincula a la planificación de recursos humanos y a la cobertura estable de plazas, evitando rotaciones inmediatas que perjudican a los servicios.

Desde CCOO señalamos dos cosas: debe aplicarse con **criterios claros y transparentes y siempre con información previa y garantías** para el personal.

**Perder la condición de fijo:** menos automatismos, más garantías. El Capítulo II introduce un cambio de enfoque muy relevante. Se mantienen las causas clásicas de pérdida de la condición de fijo, pero **se eliminan automatismos injustos y se incorporan matices garantistas**. Por ejemplo, en la pérdida de la nacionalidad: se evitan extinciones automáticas si se adquiere otra nacionalidad habilitante y se conecta la regulación con el EBEP.

En la **jubilación**: se distingue claramente entre jubilación total y modalidades compatibles, se actualiza el marco y se evita la obsolescencia normativa.

**Incapacidad permanente:** un giro social y preventivo. Aquí se produce uno de los avances más importantes de todo el Estatuto. En 2003, la incapacidad permanente suponía la extinción automática de la relación estatutaria. En 2026, esto cambia radicalmente.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

#NosUne

**Antes de perder la condición de fijo**, el Estatuto exige:

**Valorar la adaptación del puesto, analizar la reubicación en una plaza vacante de la misma categoría, justificar de forma motivada que la adaptación supone una carga excesiva e informar al Comité de Seguridad y Salud.**

Este enfoque conecta con los principios de igualdad, no discriminación y ajustes razonables. Es un cambio de paradigma: primero mantener el empleo, después extinguirlo si no hay alternativa.

**Recuperar la condición de fijo:** más posibilidades y menos límites. El Estatuto también mejora de forma clara los supuestos de recuperación de la condición de fijo. **Se elimina el límite temporal de dos años para reincorporarse tras una revisión de incapacidad permanente.** Ahora el derecho a la recuperación no caduca, y se garantiza la incorporación a una plaza de la misma categoría y área de salud. Además, se introduce una **vía excepcional para la recuperación tras una inhabilitación penal**, una vez cumplida la pena, con reglas claras y valoración motivada. No es un derecho automático, pero sí una posibilidad regulada, frente al vacío normativo anterior.

## **TÍTULO IV - SELECCIÓN, PROVISIÓN Y MOVILIDAD**

El Título IV del nuevo Estatuto Marco aborda uno de los grandes problemas históricos del empleo público sanitario: cómo se entra, cómo se progresiona, cómo se cubren las plazas y cómo nos movemos dentro del Sistema Nacional de Salud. Y aquí el cambio respecto al Estatuto de 2003 es profundo. Pasamos de un modelo poco desarrollado, con amplios márgenes de discrecionalidad y procesos imprevisibles, a un **sistema planificado, transparente y orientado a la estabilidad del empleo**.

Este título **recoge muchas reivindicaciones históricas de CCOO** y supone un salto cualitativo en igualdad, objetividad y derechos.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Procesos selectivos:** planificación frente a improvisación. El primer gran avance es el cambio de enfoque en los procesos selectivos. El Estatuto de 2003 se limitaba a una regulación genérica. El de 2026 crea un modelo planificado, temporalizado y con plazos obligatorios.

Por primera vez: Las convocatorias deberán realizarse con **periodicidad mínima bienal**, se fija un **plazo máximo de resolución de 18 meses** y sólo **de forma excepcional se permiten convocatorias trienales**, con límites claros.

Esto tiene un objetivo claro: **combatir la temporalidad estructural y acabar con procesos eternos** que generan precariedad, frustración y desigualdad. Además, se refuerza la conexión directa entre planificación de convocatorias y control de la temporalidad. La selección deja de ser una cuestión administrativa aislada y pasa a ser una herramienta estructural de ordenación del empleo.

**Más transparencia y más igualdad en el acceso:** El Estatuto mantiene los principios constitucionales de **igualdad, mérito y capacidad**, pero introduce mejoras muy relevantes. **Se incorpora expresamente la libre concurrencia, reforzando la transparencia y alineando el sistema con los estándares europeos**. Se amplían y precisan los requisitos de acceso, evitando lagunas que antes daban lugar a interpretaciones dispares.

Hay **avances claros en inclusión:** se reduce la **edad mínima de acceso a 16 años**, se refuerza la exigencia de **accesibilidad real** para personas con discapacidad y se introduce un **2% específico para discapacidad intelectual**, algo inexistente en 2003.

Además, se modernizan los procesos con la implantación obligatoria de **sistemas electrónicos de registro de méritos**, mejorando la trazabilidad, la objetividad y reduciendo cargas administrativas.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Evitar personas aprobadas sin plaza y procesos repetidos.** Una de las novedades más importantes es la posibilidad de incluir plazas adicionales en una misma convocatoria, ligadas a futuras ofertas de empleo público.

## ¿Esto qué significa en la práctica?

Que **se evitan listas interminables de personas aprobadas sin plaza**, que **se reducen repeticiones innecesarias de procesos selectivos**, y que **se mejora la eficiencia** del sistema sin perder garantías. Además, se obliga a prever **mecanismos de sustitución ante renuncias**, evitando plazas desiertas tras procesos largos y costosos.

**Sistemas de selección:** menos subjetividad, más competencias reales. El Estatuto mantiene el **concurso-oposición como sistema ordinario**, pero introduce cambios muy relevantes en cómo se evalúa. El concurso deja de ser un simple listado acumulativo de méritos y pasa a centrarse en la **evaluación de competencias profesionales reales**, con criterios comunes de carácter básico para todo el SNS. Se reconoce de forma expresa el tiempo de investigación en igualdad con la actividad asistencial, tanto en selección fija como temporal. Y se elimina un conjunto de fórmulas subjetivas que existían en el texto de 2003: defensas públicas no baremadas, evaluaciones discretionales o períodos de prácticas posteriores al proceso. Todo esto refuerza algo fundamental: la objetividad y la igualdad de oportunidades.

También **se profesionalizan los tribunales**: paridad de género, participación de personas con discapacidad, formación específica en selección, y actuación individual, no representativa.

**Selección temporal:** coherencia y menos abuso. La selección de personal temporal se alinea por fin con la selección fija. Se mantiene la agilidad necesaria, pero con reglas claras y coherentes. Se refuerza la vinculación de la interinidad a plazas vacantes reales y se evita su uso como solución estructural encubierta.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

#NosUne

Además, se reconoce nuevamente la investigación como mérito baremable, equiparando plenamente el tiempo investigador al asistencial.

El mensaje es claro: **la temporalidad es una figura excepcional**, no un modelo de gestión permanente.

**Provisión de plazas:** concursos periódicos y negociados. En materia de provisión, el Estatuto mantiene los sistemas clásicos, pero cambia radicalmente su aplicación. Por primera vez: **se establece una periodicidad mínima bienal de los procesos de provisión**, se refuerzan los **principios de transparencia y celeridad**, y se amplía el ámbito a plazas y puestos de trabajo, coherente con la nueva ordenación de plantillas. Se refuerza la exigencia de **convocatoria pública incluso en sistemas tradicionalmente discrecionales como la libre designación**, limitando arbitrariedades y mejorando el control sindical.

**Plazas y puestos de difícil cobertura:** un marco común estatal. Uno de los grandes logros de este título es la regulación, por primera vez a nivel estatal, de las plazas y puestos de difícil cobertura. Hasta ahora, cada comunidad autónoma actuaba de forma desigual. El Estatuto crea un marco común, con dos garantías clave: **negociación obligatoria en mesas sectoriales y comunicación y seguimiento en la Comisión de Recursos Humanos del SNS**. Los **incentivos** dejan de ser sólo económicos y pasan a tener **efectos: curriculares, profesionales, en carrera, movilidad y promoción**. Y algo muy importante: **el tiempo trabajado en puestos de difícil cobertura deberá valorarse de forma homogénea** en todo el SNS, evitando desigualdades territoriales y favoreciendo la movilidad real.

**Dirección y cargos intermedios:** profesionalizar sin arbitrariedad. El Estatuto regula por primera vez de forma completa los regímenes especiales de provisión, especialmente la dirección profesional y los cargos intermedios. Se mantiene la libre designación, pero: se exige convocatoria pública, defensa de un proyecto de gestión, evaluación contrastada, y resolución motivada en el cese. Esto supone un cambio sustancial frente al modelo anterior, prácticamente discrecional.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

La **gestión clínica** también se ordena: concurso obligatorio, tribunal evaluador y memoria pública. Se homogeneiza una materia que antes se aplicaba de forma muy desigual.

**Promoción interna:** de expectativa a derecho real. El Estatuto transforma la promoción interna en un derecho individual de progresión profesional, no en una posibilidad residual. Se obliga a: reservar plazas, negociar los porcentajes en mesa sectorial, facilitar e incentivar la promoción. Se amplían las situaciones desde las que se puede promocionar y se introducen **medidas específicas para categorías deficitarias y de difícil cobertura**. Especial mención merece el **avance para el personal de gestión y servicios**, ampliando la promoción incluso sin titulación formal, reconociendo la experiencia profesional y trayectorias reales.

**Promoción interna temporal:** límites claros y derechos reales. La promoción interna temporal se regula de forma mucho más garantista: **desaparece la cláusula genérica de “necesidades del servicio”**, se fija un límite máximo de tres años, y se impide la cronificación de vacantes cubiertas temporalmente. Además, se introduce un cambio de enorme calado: **los trienios se devengan por la categoría efectivamente desempeñada**, corrigiendo una desigualdad histórica y reconociendo el trabajo real.

---

## TÍTULO V - CARRERA PROFESIONAL

Si hay un ámbito donde el Estatuto Marco de 2003 mostró con claridad sus límites, ese fue el de la carrera profesional. Durante años, la carrera quedó reducida a un artículo genérico, dependiente casi por completo del desarrollo autonómico, con modelos desiguales, convocatorias irregulares y enormes diferencias entre territorios y colectivos. El nuevo Estatuto Marco de 2026 rompe con ese modelo y da un paso decisivo: la carrera profesional deja de ser una expectativa condicionada y pasa a configurarse como un **derecho estructural del personal del Sistema Nacional de Salud**. Y este cambio no es retórico. Está escrito, ordenado y garantizado.

De una mención genérica a un sistema completo. El primer gran avance es conceptual. Donde antes había una referencia genérica a “mecanismos de carrera”, ahora hay un **sistema completo de carrera y desarrollo profesional**, con reglas comunes, estructura mínima, plazos y garantías. La carrera ya no depende solo de la voluntad política de cada comunidad autónoma. El Estatuto fija un suelo común obligatorio para todo el SNS, reduciendo desigualdades y aportando coherencia al sistema. Desde una perspectiva sindical, este cambio es fundamental: **los derechos no pueden depender del código postal**.

**La carrera es para todo el personal, también el temporal.** Uno de los avances más importantes y más reivindicados por CCOO es que la carrera profesional se reconoce expresamente para todo el personal: personal fijo, personal interino y personal sustituto. Esto rompe una barrera histórica. Hasta ahora, la carrera se asociaba de facto a la fijeza, dejando fuera a miles de profesionales en situación de temporalidad estructural. El nuevo Estatuto deja claro que la temporalidad no puede ser un obstáculo para el desarrollo profesional, y añade una garantía adicional: quien esté en promoción interna temporal no puede ver limitado su derecho a progresar en la carrera. Este punto es clave para combatir la precariedad y dignificar trayectorias profesionales que, hasta ahora, quedaban congeladas.

**Una estructura común:** cuatro niveles para todo el SNS. Por primera vez, el Estatuto Marco fija una estructura mínima común de carrera profesional en todo el Sistema Nacional de Salud. Se establecen: **cuatro niveles obligatorios, con la posibilidad de un quinto nivel adicional** y unas dimensiones comunes a valorar: conocimientos, experiencia, desempeño, compromiso profesional y otros méritos objetivos.

Esto no elimina la capacidad de desarrollo autonómico, pero sí **fija un suelo común** que evita modelos arbitrarios y desigualdades extremas. Desde CCOO lo valoramos claramente: es un paso decisivo hacia la equidad territorial y la transparencia.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Convocatorias y plazos:** la carrera deja de depender de “si se convoca”. Otro avance fundamental es que la carrera profesional deja de depender de decisiones discrecionales o presupuestarias coyunturales. El Estatuto obliga a: **convocatorias al menos anuales, y a una resolución en un plazo máximo de un año.** Esto transforma la carrera en un derecho exigible en el tiempo, no en una promesa aplazada indefinidamente. Reduce esperas injustificadas, desmotivación y desigualdad entre profesionales. Para CCOO, este punto es central: un derecho sin plazos no es un derecho real.

**Progresar sin perder salario:** protección retributiva. Uno de los logros sindicales más claros de este título es la **protección retributiva de la carrera consolidada cuando hay promoción interna.** Hasta ahora, promocionar podía suponer: perder niveles de carrera, reiniciar tramos, o sufrir una merma económica temporal o permanente. El nuevo Estatuto obliga a negociar criterios que garanticen que quien promociona: no pierde las retribuciones de carrera ya consolidadas, y mantiene continuidad económica mientras progresá en la nueva categoría. Este cambio corrige una disfunción histórica y lanza un mensaje claro: progresar no puede penalizar.

**Reconocimiento mutuo con efectos económicos reales.** El Estatuto avanza de forma decisiva en el reconocimiento mutuo de la carrera profesional, y lo hace con una novedad clave: con efectos económicos.

**Se reconoce la carrera y sus efectos retributivos:** entre servicios de salud del SNS y también la experiencia en sistemas sanitarios públicos de la UE, el EEE y Suiza. Esto favorece la movilidad, el retorno de profesionales y la cohesión del sistema, evitando que cada traslado suponga empezar de cero. Desde CCOO lo señalamos claramente: la movilidad no puede implicar pérdida de derechos.

**La investigación entra en la carrera profesional.** Por primera vez, el Estatuto integra de forma expresa la actividad investigadora como dimensión estructural de la carrera profesional.

**El tiempo dedicado a investigación en el SNS computa a efectos de carrera**, conectando el desarrollo profesional con el sistema público de ciencia y reforzando la investigación biomédica como parte del servicio público de salud. Este avance reconoce perfiles profesionales que hasta ahora quedaban mal encajados y refuerza el carácter público del conocimiento sanitario.

**Evaluación del desempeño: sí, pero con garantías.** El artículo 61 introduce la evaluación del desempeño como un elemento a considerar en la progresión de la carrera. Y aquí el Estatuto es claro en algo fundamental: la evaluación no es un factor único ni excluyente. Se establecen **principios obligatorios: objetividad, transparencia, imparcialidad, no discriminación**. Y, algo esencial desde el punto de vista sindical: los modelos de evaluación deben elaborarse con participación sindical obligatoria. Esto evita enfoques punitivos, productivistas o arbitrarios, y permite impugnar modelos opacos o sesgados, incluidos los sesgos de género o discapacidad.

**Seguimiento estatal:** una herramienta a vigilar. La Comisión de Recursos Humanos del SNS asume un papel de seguimiento del sistema de carrera: analizar implantación, evaluar evolución y detectar desigualdades. Desde CCOO valoramos esta función, pero advertimos con claridad: deberá dotarse de criterios claros, calendarios públicos y agilidad, para evitar que se convierta en un freno o en un espacio de bloqueo. Este será un punto clave de seguimiento sindical en la aplicación del Estatuto. Se interpreta como una **apuesta clara por la motivación, la retención del talento y la justicia profesional**.

---

## TÍTULO VI - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El Título VI del nuevo Estatuto Marco puede parecer, a primera vista, un bloque técnico. Sin embargo, es uno de los textos más importantes para la vida laboral real del personal del Sistema Nacional de Salud, porque regula qué ocurre cuando nuestra trayectoria profesional se interrumpe, se adapta o cambia temporalmente.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

#NosUne

Y aquí el cambio respecto al Estatuto de 2003 es profundo: pasamos de un sistema fragmentado, con remisiones dispersas y vacíos normativos, a un modelo ordenado, claro y garantista, alineado con el EBEP y con la realidad social y laboral actual. Un catálogo más claro, sin pérdida de derechos. El primer mensaje es muy importante: no se eliminan situaciones administrativas ni se recortan derechos. **Lo que hace el nuevo Estatuto es ordenar y sistematizar.** Donde antes había un listado disperso de excedencias y remisiones a normas externas, ahora hay un catálogo general claro: **servicio activo, servicios especiales, servicios bajo otro régimen jurídico, excedencia (en sus distintas modalidades) y suspensión de funciones.**

**Agrupar no es recortar.** Al contrario: **es hacer los derechos más comprensibles y más defendibles.** Además, se permite a las comunidades autónomas incorporar situaciones ligadas a la planificación de recursos humanos, pero con un límite claro: siempre de conformidad con el Estatuto, evitando vaciar el marco común.

**Servicio activo:** blindar derechos frente a interpretaciones restrictivas. El Estatuto mejora de forma muy clara el concepto de servicio activo. Por primera vez se reconoce expresamente que el servicio activo **incluye no sólo la actividad asistencial o la gestión clínica, sino también las funciones de gestión de recursos y administración realizadas bajo régimen estatutario.** Esto cierra un vacío histórico que afectaba especialmente a quienes asumían tareas de gestión y que, en ocasiones, veían cuestionado su encaje profesional. Además, se amplían de forma expresa los supuestos que se consideran **servicio activo: permisos sindicales, situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural.**

Esto es un avance muy claro: el Estatuto reconoce los derechos sindicales y la prevención de riesgos como parte del trabajo, no como excepciones.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Servicios especiales:** menos discrecionalidad, más seguridad. Uno de los cambios más importantes está en la regulación de los servicios especiales. Frente al modelo del 2003, que remitía de forma genérica al régimen funcionarial, el Estatuto de 2026 crea una regulación autónoma, detallada y cerrada, con un catálogo amplio y explícito de supuestos. Esto reduce la discrecionalidad administrativa y aporta seguridad jurídica. Ya no hay que “presuponer” derechos por analogía: los supuestos están escritos.

Se incluyen, entre otros: **cargos electivos y responsabilidades institucionales, organismos constitucionales e internacionales, puestos directivos del SNS, y la formación sanitaria especializada.**

Además, **se clarifican los derechos asociados:** reserva de plaza o puesto, cómputo de tiempo, y condiciones de reincorporación.

Y algo muy relevante: también **se reconoce esta situación al personal interino y sustituto**, con límites claros para evitar abusos, pero sin excluirlos automáticamente.

**Servicios bajo otro régimen jurídico:** investigación y gestión con derechos. El Estatuto mejora notablemente la regulación de los servicios bajo otro régimen jurídico. Por primera vez se diferencian claramente dos realidades: la investigación y nuevas fórmulas de gestión, y el cambio voluntario de relación jurídica para ejercer funciones de gestión cuando el encaje estatutario no es posible.

**La investigación aparece reconocida de forma expresa**, incluyendo institutos de investigación sanitaria y estructuras participadas. Esto conecta directamente con el reconocimiento de la investigación como dimensión estructural del SNS. Y aquí hay un avance clave: **el tiempo en esta situación computa tanto para antigüedad como para carrera profesional**, algo que no estaba garantizado en 2003. Además, se refuerza el derecho a la reincorporación y se supera el límite rígido de tres años que existía antes en determinados supuestos.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Excedencias:** por fin, un sistema completo y coherente. Uno de los mayores avances del Título VI es que, por primera vez, el Estatuto dedica un artículo completo a ordenar todas las excedencias. En 2003 no existía un sistema: las excedencias aparecían dispersas, incompletas y con importantes lagunas. En 2026: se sistematizan todas, se amplían las modalidades, y se incorporan realidades sociales y laborales actuales.

Se mantienen las excedencias clásicas —interés particular, servicios en el sector público, agrupación familiar y cuidado de familiares—, pero **se incorporan otras nuevas y muy relevantes: excedencia por violencia de género o violencia sexual, por violencia terrorista, por investigación, y por desempeño de cargos electivos sindicales.** Esto refleja una idea clara: el Estatuto se adapta a la vida real de las personas trabajadoras.

**Excedencia por interés particular:** más garantías. La excedencia por interés particular se regula ahora de forma más clara y garantista. Se mantienen los requisitos clásicos, pero se introduce una novedad muy importante: la Administración está obligada a motivar la denegación. Además, se reduce la permanencia mínima de dos años a uno, facilitando la conciliación y la adaptación profesional. Se establece también un límite claro: durante esta excedencia no se puede trabajar en la misma categoría dentro del SNS, evitando conflictos y usos fraudulentos.

**Excedencia por servicios en el sector público:** protección reforzada. En este supuesto hay una mejora clave: la reserva expresa de la plaza de origen o del puesto definitivo, un derecho que no existía en el Estatuto de 2003. El tiempo en excedencia computa para trienios y carrera al reingresar, reforzando la movilidad interadministrativa sin penalizar trayectorias profesionales.

**Excedencia por agrupación familiar:** adaptación social. Se amplía el concepto de familia, incluyendo a las parejas de hecho inscritas, y se reduce la permanencia mínima a un año.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

#NosUne

**Excedencia por cuidado de familiares:** derechos reforzados. Aquí el Estatuto da un salto cualitativo muy importante. Se regula de forma completa: hasta tres años por hijo o familiar dependiente, con cómputo íntegro para trienios, carrera y Seguridad Social, reserva de puesto durante al menos dos años, acceso a formación durante la excedencia, y posibilidad de fraccionar periodos mediante negociación en mesa sectorial. Además, se aplica también al personal interino, reforzando su protección. Este es un avance claro en conciliación real, no sólo formal.

**Excedencias por violencia de género, sexual y terrorista:** protección integral. Estas excedencias suponen un salto cualitativo en protección social y laboral. No exigen tiempo mínimo previo ni permanencia mínima. Garantizan reserva de puesto, retribuciones íntegras durante los primeros meses y una acreditación amplia y flexible. Se alinean plenamente con la normativa estatal y europea y se aplican también al personal interino y sustituto, con límites claros. Aquí el Estatuto transmite un mensaje contundente: la protección de las víctimas es prioritaria.

**Excedencia por investigación y por cargos sindicales.** Se regula de forma específica la excedencia del personal investigador, conectándola con la Ley de la Ciencia y garantizando coherencia entre el sistema sanitario y el sistema científico público. Y, por primera vez, se reconoce de forma expresa la excedencia por desempeño de cargos electivos sindicales, con cómputo de antigüedad y carrera y reingreso garantizado. Este es un avance sindical de enorme importancia, que da seguridad jurídica a quienes asumen responsabilidades de representación.

**Suspensión de funciones:** presunción de inocencia y garantías. El Estatuto mantiene la suspensión firme, pero introduce una regulación completa y garantista de la suspensión provisional. Se exige motivación, se mantienen derechos económicos y de carrera cuando la persona está investigada y se refuerza la presunción de inocencia. Se cierran vacíos normativos que antes generaban inseguridad y conflictos.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

#NosUne

**Reingreso al servicio activo:** orden y previsibilidad. Finalmente, el Estatuto regula de forma mucho más precisa el reingreso al servicio activo. Se ordena el reingreso provisional, se vincula a los concursos de movilidad y se evitan reingresos indefinidos sin planificación. Incluso se prevé, de forma excepcional, el reingreso provisional en otro servicio de salud, con acuerdo de ambas administraciones. Esto aporta previsibilidad y coherencia al sistema y evita situaciones de bloqueo.

## TÍTULO VII - JORNADA Y HORARIOS

Si hay un título del nuevo Estatuto Marco que simboliza mejor el cambio de modelo que hemos conseguido, ese es el Título VII, Jornada y horarios. Durante años, la sanidad pública ha funcionado sobre una realidad que todos conocemos: sobrecarga estructural, jornadas interminables, guardias abusivas y descansos que se “debían” pero no se disfrutaban. El Estatuto de 2003 no dio respuesta a esta realidad. Regulaba lo mínimo, dejaba amplios márgenes a la organización y convertía el exceso en normalidad. El Estatuto de 2026 rompe con esa lógica. Pasa de un modelo de organización mínima a **un modelo de jornada sostenible, con salud laboral, conciliación y seguridad del y la paciente como ejes centrales.**

El tiempo de trabajo deja de ser solo “horas”: entra la salud laboral y la seguridad del paciente. El primer cambio es conceptual, pero muy profundo. Por primera vez, el Estatuto dice claramente que la ordenación del tiempo de trabajo no sólo tiene que ver con la organización del servicio, sino también con: la salud del personal, la calidad asistencial, y la seguridad del paciente. Y añade algo clave: **si hay sobrecarga, el problema no es individual, es organizativo, y tiene que ver con plantillas insuficientes.** Este enfoque lo cambia todo. El exceso deja de ser responsabilidad del profesional y pasa a ser una obligación de corrección para la Administración.

**La sobrecarga horaria se convierte en un riesgo laboral controlable.**



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Uno de los artículos más importantes de todo el Estatuto es el que define la carga horaria excesiva. Hasta ahora, el exceso de horas no existía jurídicamente. Se asumía. Ahora, el Estatuto crea un concepto legal operativo. **Hay sobrecarga cuando: se superan de forma reiterada los límites de jornada, o cuando la planificación es inadecuada y obliga a encadenar turnos o guardias.**

## ¿Y qué ocurre entonces?

**Informe obligatorio de prevención de riesgos laborales, medidas inmediatas, participación de los comités de seguridad y salud, información a profesionales y representantes sindicales.**

Esto es un cambio histórico: la sobrecarga deja de ser invisible y pasa a ser trazable, denunciable y corregible.

**Programar la jornada:** previsibilidad frente a improvisación. El Estatuto obliga a implantar sistemas de programación y registro del tiempo de trabajo. Por primera vez: hay derecho a conocer la jornada con antelación suficiente, a planificar la vida personal y familiar, y a que todo el tiempo de trabajo efectivo compute como tal.

**Se reconoce como tiempo de trabajo: la actividad asistencial, la gestión, la docencia, la investigación, la tutoría, y la formación exigida o autorizada.** Y también se reconoce **el tiempo de transmisión de información en los cambios de turno.** Esto corrige una injusticia histórica: el trabajo invisible deja de ser invisible.

**Conciliación:** de posibilidad a obligación organizativa. Por primera vez, el Estatuto impone a los servicios de salud la **obligación de adoptar medidas de conciliación.** No como una concesión, no como algo “si se puede”, sino como una obligación organizativa vinculada a cuidados, dependencias y responsabilidades familiares. La conciliación entra en el Estatuto como derecho exigible.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Jornada ordinaria:** límites claros y derechos nuevos. El Estatuto introduce avances muy relevantes en la jornada ordinaria. Se mantiene la posibilidad de pactar la jornada mediante acuerdos, pero se introducen límites claros: **la jornada irregular se acota, se exige compensación, y se vincula siempre a descansos garantizados.**

Y aparece un derecho completamente nuevo: el **derecho a conocer la jornada anual desde el inicio del nombramiento**. Esto tiene un impacto directo en conciliación, estabilidad y salud laboral.

**Las 24 horas dejan de ser la norma.** Aquí entramos en uno de los cambios más importantes. El Estatuto establece con claridad: **17 horas como regla general y máximo legal**, abriendo la posibilidad de avanzar hacia las **12 horas como objetivo**, y las **24 horas sólo como supuesto excepcional**, con condiciones estrictas de **voluntariedad individual, informe favorable de SPRL, sólo en puestos de difícil cobertura o fines de semana**.

### ¿En qué condiciones?

**Negociación en mesa sectorial, voluntariedad expresa, informe de prevención de riesgos laborales, descansos ampliados y garantizados.** Esto es un cambio de paradigma.

Las 24 horas dejan de ser una forma normal de organizar el sistema y pasan a ser una excepción muy controlada.

**Guardias:** se ordenan, se delimitan y se limitan. El Estatuto define por fin qué es una guardia y para qué sirve: garantizar la continuidad asistencial. No es un cajón de sastre para suplir déficits estructurales. Se delimitan las funciones de la guardia y se separan claramente de la jornada ordinaria. **En el caso del personal médico y facultativo: la jornada ordinaria es el eje, la guardia debe ser orientada a la atención urgente y a la continuidad asistencial, y su duración máxima se somete a límites estrictos.** La voluntariedad se blinda, sin represalias en carrera, formación o evaluación. **Y se introducen indicadores objetivos de sobrecarga en guardias: número, distribución, déficits estructurales.** El exceso deja de ser solución estructural.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Descansos: de “te los debo” a derecho indisponible. El Estatuto refuerza de forma muy clara el **régimen de descansos: Pausa mínima de 20 minutos como derecho legal; Descansos diarios y semanales más protegidos; Descansos alternativos con plazos máximos para disfrutarlos.**

Y un avance clave: **prohibición expresa de encadenar jornada ordinaria antes o después de la guardia.** El descanso posguardia se reconoce como tiempo no exigible, con efectos administrativos. No es un favor. Es un derecho.

**Turnicidad y nocturnidad:** riesgos específicos reconocidos. El Estatuto reconoce por primera vez que el trabajo a turnos tiene riesgos específicos: fatiga, alteración de ritmos biológicos, impacto en la salud y en la conciliación. **Se introducen: exenciones de turnos nocturnos por embarazo, lactancia, cuidados, salud o edad, protección reforzada, y reconocimiento de la sobrecarga en turnos con noches, festivos y fines de semana.** La turnicidad deja de tratarse como “igual que el resto”.

**Localización:** límites y control. La localización se define claramente y se vincula de forma expresa a límites negociados, prevención de riesgos laborales, análisis periódico y permite su asimilación a guardia en términos de descanso y retribución. Se evita así su uso como guardia encubierta.

**Emergencias y salud pública:** excepcionalidad con garantías. Incluso en situaciones excepcionales, el Estatuto es más garantista que el de 2003. Se exige temporalidad, proporcionalidad, consulta sindical, planes previos, y exclusión de colectivos protegidos. Se acaba la excepcionalidad indefinida.

**Vacaciones, permisos y festivos:** más seguridad jurídica. El Estatuto consolida: **22 días hábiles de vacaciones, protección frente a IT y permisos, preferencia de disfrute para personal temporal, días adicionales por antigüedad. La formación exigida se reconoce como tiempo de trabajo.** Se gana en claridad y derechos concretos.

**Cinco años para hacerlo realidad:** responsabilidad organizativa. El Estatuto es claro: las comunidades autónomas tienen un plazo de cinco años para adaptar plantillas, organización y sistemas de jornada. La mejora de la jornada no se paga con sacrificio individual, sino con planificación y empleo.

---

## **TÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Cuando hablamos de régimen disciplinario, hablamos de una de las materias más sensibles del empleo público. Hablamos del poder sancionador de la Administración, de cómo se controla, de hasta dónde llega y de qué garantías tiene el personal frente a posibles abusos. El Estatuto Marco de 2003 reguló esta materia de forma muy escueta y poco sistematizada, y eso tuvo consecuencias que todas y todos hemos vivido: interpretaciones dispares entre servicios de salud, amplios márgenes de discrecionalidad y una conflictividad constante. El nuevo Estatuto Marco de 2026 **no cambia el modelo disciplinario**, pero sí introduce algo fundamental: lo ordena, lo sistematiza y lo somete de forma expresa a los principios garantistas del derecho sancionador. Y esto, desde el punto de vista sindical, es un avance muy relevante.

Un mensaje claro desde el principio: no hay endurecimiento general. Lo primero que hay que decir con claridad es esto: el nuevo Título VIII no supone un endurecimiento global del régimen disciplinario. No hay una ampliación masiva de sanciones ni una filosofía más punitiva. Lo que hay es: **una mejor ordenación normativa, una actualización técnica, y un refuerzo explícito de las garantías jurídicas del personal estatutario**.

Este mensaje es importante, porque durante la negociación hubo intentos de introducir enfoques más restrictivos, y CCOO defendió con firmeza un modelo garantista, no sancionador.

Los principios sancionadores entran por fin en el Estatuto. Uno de los grandes avances de este título es que, por primera vez, el Estatuto Marco incorpora de forma expresa y sistemática los principios del derecho administrativo sancionador. Ya no son principios implícitos ni solo jurisprudenciales: están escritos y obligan a la Administración.

Entre ellos destacan: **el principio de legalidad y tipicidad estricta, la responsabilidad personal, la proporcionalidad, la irretroactividad de las normas desfavorables, la retroactividad de las favorables, la prohibición de la analogía, y el refuerzo del principio non bis in idem frente a sanciones duplicadas en vía penal y administrativa.**

Esto es clave porque cierra la puerta a interpretaciones expansivas del régimen disciplinario. Desde ahora, sancionar exige encajar exactamente la conducta en un tipo previsto y respetar todas las garantías.

El **catálogo de faltas**: continuidad, no giro punitivo. El Estatuto mantiene la clasificación tripartita tradicional: **faltas muy graves, graves y leves**. Se conserva el núcleo clásico de conductas y la estructura general del sistema. No hay un cambio de filosofía. No hay una criminalización del trabajo sanitario. Lo que sí hay es una actualización de algunos tipos, adaptándolos a estándares actuales del empleo público: igualdad, dignidad profesional, no discriminación, integridad institucional y transparencia.

Desde CCOO advertimos algo importante: estas nuevas referencias deben aplicarse de forma restrictiva y garantista, para que no se conviertan en cajones de sastre sancionadores. Y este Estatuto, precisamente, nos da herramientas para exigirlo.

**La falta continuada**: mejora técnica, pero punto a vigilar. Una de las novedades más relevantes es la introducción expresa de la falta continuada. El Estatuto la define con claridad: pluralidad de acciones u omisiones, unidad de propósito, vulneración del mismo deber funcional, y una sola infracción a efectos disciplinarios.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Esto es una mejora técnica, porque evita sancionar de forma arbitraria hechos dispersos y aporta seguridad jurídica frente a prácticas anteriores poco claras. Pero desde CCOO lo decimos con claridad: habrá que vigilar su aplicación para evitar usos indebidos, como eludir la prescripción o agrupar conductas menores para agravar sanciones. Aquí el papel del sindicato será clave.

**Responsabilidad disciplinaria:** más precisión, menos indefensión. El nuevo Estatuto mejora de forma clara la regulación de la responsabilidad disciplinaria. Frente a la imputación genérica del texto de 2003, ahora **se distingue entre: persona autora, persona inductora y persona cooperadora necesaria**. Además, se delimitan mejor las causas de extinción de la responsabilidad disciplinaria. Esto aporta algo fundamental: más precisión jurídica y menos indefensión para el trabajador o trabajadora.

**Faltas muy graves, graves y leves:** mejoras técnicas, no retrocesos. En el detalle de los artículos, el Estatuto mantiene la estructura anterior, pero mejora la redacción y la conexión con los deberes profesionales. Se refuerza la **proporcionalidad en las faltas leves, se ordenan mejor las faltas graves y se actualizan las muy graves con referencias a igualdad, dignidad y acoso**. Desde CCOO señalamos que el ámbito de las faltas graves sigue siendo el más sensible y donde habrá que ejercer mayor control sindical, pero no se aprecia un retroceso global.

**Sanciones disciplinarias:** continuidad con ajustes. El catálogo de sanciones se mantiene en lo esencial, pero introduce algunos ajustes. **Se incorpora la suspensión de empleo y sueldo de corta duración para faltas graves, se ordena mejor la prescripción y se introducen medidas como cursos formativos en ética e integridad**. También se ajustan los **plazos de prescripción: se reducen en faltas muy graves y se amplían en faltas leves**. Desde el punto de vista sindical, son cambios que exigen seguimiento, pero no alteran el equilibrio general del sistema.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Procedimiento disciplinario:** más garantías escritas. Uno de los avances más claros está en el procedimiento disciplinario. El Estatuto **desarrolla con mucho más detalle: las fases del procedimiento, los derechos de defensa y las medidas provisionales.**

**Se regulan expresamente las medidas cautelares**, se amplían las retribuciones protegidas y se evita la indefensión que generaban vacíos normativos anteriores. Esto refuerza el derecho a la defensa y reduce la arbitrariedad en la tramitación.

---

## **TÍTULO IX - PERSONAL INVESTIGADOR**

El Título IX del nuevo Estatuto Marco representa uno de los cambios más profundos y estratégicos de todo el texto. No es un ajuste técnico ni un desarrollo menor: es un cambio de modelo. Por primera vez desde que existe el Estatuto Marco, la investigación sanitaria deja de estar en los márgenes y **pasa a formar parte del núcleo del Sistema Nacional de Salud**, con reconocimiento estatutario, derechos, garantías y reglas claras. Hasta ahora, la investigación había quedado fuera del marco estatutario, desplazada a fórmulas laborales, fundaciones, consorcios o entes instrumentales. Esto generaba precariedad, fragmentación y desigualdad. El Estatuto de 2026 rompe con esa lógica y apuesta por integrar la investigación en el empleo público sanitario.

Nace el personal estatutario investigador. El primer gran avance es que **el Estatuto crea jurídicamente al personal estatutario investigador**. Ya no hablamos de figuras híbridas o encajes forzados. Hablamos de personal que accede mediante nombramiento estatutario específico, con categorías profesionales propias y con todos los derechos y garantías del régimen estatutario. Esto supone pasar de un modelo de dispersión y externalización a un modelo de integración estatutaria plena. Y eso, desde una perspectiva sindical, es clave para combatir la precariedad y reforzar lo público.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**La investigación se reconoce como función estructural del SNS.** El Estatuto no trata la investigación como una actividad accesoria o complementaria. La define claramente como una función estructural del Sistema Nacional de Salud.

## ¿Y qué implica esto?

**Que se vincula a las necesidades asistenciales, que se integra en la planificación de recursos humanos, y que refuerza el carácter público del conocimiento sanitario.** Este enfoque es fundamental. La investigación deja de depender de voluntarismos o proyectos aislados y pasa a formar parte del modelo de sistema sanitario.

**Compatibilidad funcional**, con un límite protector claro. El Estatuto permite compatibilizar la investigación con otras funciones: **asistencia, docencia, gestión clínica, prevención o educación sanitaria**. Pero introduce una regla indisponible que es clave desde el punto de vista sindical: **al menos el 50 % de la jornada debe dedicarse a investigación**. Este límite no es casual. Es una garantía frente a un riesgo que conocemos bien: que el personal investigador acabe siendo utilizado como refuerzo asistencial encubierto. Con esta regla, el Estatuto blinda la continuidad científica, protege los proyectos y garantiza que la investigación no sea absorbida por la presión asistencial.

**Categorías profesionales propias:** estructura y estabilidad. El Estatuto obliga a los servicios de salud a incorporar al personal investigador estatutario a través de categorías específicas. Esto supone un avance enorme: **se da estructura profesional a la investigación, se clarifican funciones y trayectorias, y se crean bases para estabilidad, carrera y movilidad.**

La investigación deja de depender de figuras improvisadas y gana identidad profesional dentro del SNS.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Acceso con estándares altos y homologables.** El acceso al personal estatutario investigador exige, con carácter general, el título de doctor, con posibilidad de requisitos adicionales según la categoría. Este requisito eleva el estándar de cualificación y aproxima el modelo sanitario al sistema público de ciencia, alineándolo con los criterios de calidad, mérito y excelencia que se exigen en el ámbito investigador. Desde CCOO valoramos este enfoque porque **refuerza la profesionalización y la credibilidad del sistema.**

**Integración plena en el régimen estatutario.** El Estatuto deja claro que al personal investigador se le aplica todo el Estatuto Marco, con las particularidades propias del Título IX. Esto significa: **igualdad de derechos laborales, mismas garantías jurídicas, acceso a carrera, movilidad y protección social.** La investigación deja de ser un “régimen aparte” y se integra plenamente en el empleo público sanitario.

**Selección objetiva, transparente y profesionalizada.** El acceso al personal estatutario investigador se regula con un sistema de selección específico y garantista. El modelo preferente es el **concurso en dos fases: valoración del currículo investigador, evaluación de competencias para la plaza, con exposición oral pública.** Este sistema refuerza la transparencia, la evaluación por pares y la adecuación al puesto, evitando procesos opacos o discretionales. Además, se conecta la selección con el sistema estatal de ciencia mediante el **reconocimiento del certificado R3, como mérito evaluable o posible elemento de equivalencia.** Los tribunales deberán contar, al menos en un 50%, con profesionales de reconocido prestigio investigador, reforzando la credibilidad técnica del proceso.

**Evaluación periódica:** sí, pero con garantías. El Estatuto introduce un sistema de evaluación periódica cada seis años, institucionalizando la evaluación de la actividad investigadora. Pero lo hace **con principios muy claros: objetividad, transparencia, imparcialidad y no discriminación.** Se incorpora de forma expresa la perspectiva de género y la obligación de evitar sesgos en las comisiones evaluadoras.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Además, se garantiza algo fundamental: **no se penalizan las situaciones protegidas**. El cómputo del periodo evaluable se interrumpe por incapacidad temporal, embarazo, nacimiento, adopción, lactancia, violencia de género o cuidados. Esto evita que la carrera investigadora castigue la conciliación o la protección social.

**Portabilidad del mérito investigador.** El Estatuto fomenta el reconocimiento mutuo de las evaluaciones: entre servicios de salud y con agencias del sistema científico como ANECA u organismos inscritos en EQAR. Esto **favorece la movilidad, la cooperación y la atracción de talento**, evitando fronteras administrativas que fragmenten las trayectorias investigadoras.

Un punto clave a vigilar: los efectos de la evaluación. El Estatuto prevé que **la evaluación pueda tener efectos en carrera, movilidad y retribuciones complementarias, en el marco autonómico**. Desde CCOO lo señalamos con claridad: este será un punto crítico de negociación y vigilancia sindical. La evaluación no puede convertirse en un instrumento de precarización ni de presión. Debe servir para reconocer, estabilizar y mejorar, no para castigar.

**Personal técnico y gestión de la investigación:** equipos completos. Por primera vez, el Estatuto habilita la creación de categorías estatutarias de personal técnico y de gestión de la investigación. Esto es estratégico: la investigación no es solo investigadores doctores. **Es trabajo en equipo, soporte técnico, gestión de proyectos y transferencia.**

La Comisión de Recursos Humanos del SNS establecerá unas **características básicas comunes**, evitando 17 modelos inconexos y garantizando una mínima homogeneidad estatal.

# DISPOSICIONES ADICIONALES

Si los títulos del Estatuto Marco regulan los derechos cotidianos, las disposiciones adicionales explican hacia dónde va el sistema. Son el **espacio donde se activan los grandes cambios estructurales: clasificación profesional, jubilación, jornada, movilidad, investigación, personal en formación, personal de gestión y servicios**. Y aquí el salto del Estatuto de 2003 al de 2026 es enorme. Pasamos de un bloque corto, parcialmente obsoleto y con disposiciones agotadas por el paso del tiempo, a un conjunto amplio, vivo y operativo, pensado para transformar el Sistema Nacional de Salud.

Un mensaje general: las adicionales dejan de ser “transitorias eternas”. En 2003, muchas disposiciones adicionales: tenían plazos ya vencidos, remitían a normas derogadas, o no se desarrollaron nunca. En 2026, **las disposiciones adicionales: activan derechos concretos, fijan mandatos con plazos, crean instrumentos de planificación y refuerzan el marco común del SNS**. No son promesas: son herramientas normativas.

**Clasificación profesional:** el eje de todo el Estatuto. Varias disposiciones adicionales giran en torno a una idea central: **ordenar, homogeneizar y dignificar la clasificación profesional**. Las disposiciones sexta y séptima garantizan algo esencial: que nadie quede fuera del nuevo sistema por haber estudiado “antes o después”: **Los títulos previos al EEES mantienen plenos efectos; las licenciaturas y diplomaturas se reconocen como equivalentes académicos a Grado; el MECU se convierte en la referencia objetiva para clasificar**, no decisiones arbitrarias. Esto es clave desde el punto de vista sindical: **igual titulación habilitante, igual reconocimiento profesional**.

**Correspondencia MECU-MECES:** menos desigualdad territorial. Por primera vez, el Estatuto fija **correspondencias claras entre: niveles académicos, niveles profesionales y marcos europeos**.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Esto reduce interpretaciones autonómicas dispares y refuerza la movilidad y el reconocimiento mutuo.

**Personal de gestión y servicios:** fin de la infraclasificación histórica. Las disposiciones adicionales dedicadas al personal de gestión y servicios suponen uno de los avances más importantes y más reivindicados por CCOO. **Se obliga a: adaptar los procesos selectivos, revisar requisitos de acceso, vincular funciones reales, titulación y grupo profesional.** Además, se fija un mandato estatal para que la Comisión de Recursos Humanos, con negociación en el Ámbito, establezca **criterios comunes**. Se pone la base legal para corregir décadas de infraclasificación.

**Movilidad:** del laberinto al derecho ordenado. Varias disposiciones refuerzan la movilidad interadministrativa. Por primera vez se obliga a fijar **equivalencias entre la nueva clasificación estatutaria y otros grupos de las AAPP**, con participación sindical y basadas en la titulación habilitante. Esto evita “rebajar” cualificación y facilita la movilidad real, no solo formal.

**Registro Estatal de Personal Estatutario:** negociar con datos. Uno de los instrumentos más potentes de todo el Estatuto es la creación del Registro Estatal de Personal Estatutario. Por primera vez habrá: **datos homogéneos, información obligatoria de las CCAA, seguimiento real de la temporalidad y planificación estatal de RRHH.** Y algo clave desde el punto de vista sindical: **las Mesas de Negociación tendrán acceso a datos oficiales**, no estimaciones. Esto cambia radicalmente la correlación de fuerzas en negociación.

**Jornada: 35 horas, descansos y marco común.** Las disposiciones adicionales refuerzan lo ya regulado en el Título VII. **Se consolida el objetivo estatal de 35 horas semanales**, con implantación progresiva. Se refuerza la aplicación del régimen de jornada a todo el personal del artículo 6, no sólo sanitario.

Se mantiene la cláusula de aplicación más favorable en centros concertados y vinculados. La jornada deja de ser un mosaico autonómico y avanza hacia un marco común.

**Personal en formación sanitaria especializada (FSE):** protección real. Por primera vez, las disposiciones adicionales: **reconocen expresamente el papel asistencial del personal FSE, obligan a revisar el marco retributivo, aplican plenamente los límites de jornada y guardias, fijan un máximo de 80 horas mensuales de guardia, y obligan a adaptar la formación a la salud laboral.** Además, el desarrollo reglamentario deberá hacerse con negociación obligatoria. El personal en formación deja de ser mano de obra barata sin derechos.

**Investigación:** continuidad sin precariedad. Se introduce una excepción clara al límite de tres años de interinidad cuando los nombramientos estén ligados a proyectos de investigación. Esto permite: **continuidad científica, estabilidad de equipos, sin convertir la investigación en temporalidad estructural.** Y se conecta con la creación del personal estatutario investigador del Título IX.

**Dirección profesional y gestión:** profesionalizar sin arbitrariedad. Las disposiciones adicionales exigen **formación específica para el personal directivo profesional y fijan un marco básico estatal.** No se recentraliza la gestión, pero sí se fija un suelo mínimo de profesionalización.

**Jubilación anticipada:** una conquista estratégica. La disposición adicional decimosexta es una de las grandes victorias sindicales de este Estatuto. Por primera vez: **la jubilación anticipada entra en el Estatuto Marco,** se reconoce el desgaste profesional sanitario, se obliga al Ministerio de Sanidad a elaborar informes técnicos, se introduce la participación sindical obligatoria, y se activa el procedimiento del artículo 206 de la LGSS.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Además, **se incorporan variables invisibilizadas** hasta ahora: **género, guardias, turnos y nocturnidad, desgaste psicosocial**. No es automática, pero sin esta disposición no era jurídicamente posible.

**Jubilación parcial: igualdad plena con el personal funcionario.** La disposición adicional decimoséptima blinda la jubilación parcial para el personal estatutario: en los mismos términos que el personal funcionario, con iguales requisitos, modalidades y efectos. Cualquier mejora futura para personal funcionario se aplica automáticamente al personal estatutario. Se cierra una brecha histórica.

**Personal Técnico Superior:** camino abierto al reconocimiento profesional. Por primera vez, una norma estatal fija un mandato con plazo para estudiar el reconocimiento de personal Técnico Superior como profesión sanitaria titulada y regulada. Esto **refuerza su identidad profesional, sustenta el encaje en el Grupo B, y abre la puerta a mejoras en carrera, movilidad y retribuciones.**

**Evaluación y futuro:** el Estatuto no se cierra en sí mismo. El Estatuto obliga a **evaluar su impacto a los tres años y periódicamente después**. Esto permite: corregir disfunciones, exigir desarrollos pendientes y seguir avanzando. No es un punto final, es una base de progreso.

¿Qué desaparece y por qué no es un recorte? **Desaparecen disposiciones** del 2003 que estaban: **caducadas por plazo, absorbidas por el EBEP o basadas en normativa derogada**. No se pierde protección. Se gana coherencia, claridad y actualidad normativa. cuando hablamos de disposiciones transitorias, muchas veces se piensa en textos técnicos, secundarios o provisionales. Pero en este Estatuto Marco ocurre justo lo contrario: las disposiciones transitorias son una de las piezas clave para que el cambio sea real, seguro y sin retrocesos. Son las que garantizan que el paso del Estatuto de 2003 al de 2026 no deje a nadie atrás, no genere vacíos legales y no se haga a costa de los derechos del personal.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Desde el punto de vista sindical, este bloque es fundamental, porque convierte las reformas en derechos protegidos durante la transición.

Mantener lo vigente mientras se construye lo nuevo: seguridad jurídica. La disposición transitoria primera lanza un mensaje muy claro: mientras se desarrollan las nuevas normas, no se cae el sistema. Se mantienen provisionalmente: las normas históricas que regulan funciones profesionales, el régimen vigente de selección y provisión de plazas, y las prestaciones sociales ya reconocidas. Esto **evita el caos normativo y garantiza continuidad asistencial y laboral**. Pero, al mismo tiempo, el Estatuto fija un mandato inequívoco: **hay que superar definitivamente normas preconstitucionales y obsoletas**. Y lo más importante: esa nueva regulación de funciones deberá hacerse mediante Real Decreto, con negociación en el Ámbito, y con acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del SNS. No será una decisión unilateral.

**Jubilación:** a nadie se le obliga a irse sin pensión completa. La disposición transitoria segunda introduce una garantía social de enorme calado.

El personal que ya haya alcanzado la edad legal de jubilación cuando entre en vigor el Estatuto: **no estará obligado a jubilarse si no ha alcanzado el 100 % de su pensión, podrá prolongar voluntariamente su permanencia en activo, siempre con acreditación de capacidad funcional**.

Esto corrige situaciones injustas que se estaban produciendo y refuerza una idea clave: jubilarse debe ser un derecho, no una imposición penalizadora. Se equilibran derechos individuales y seguridad del paciente, con criterios claros y evaluables.

**Promoción interna temporal:** trienios reconocidos por ley. La disposición transitoria tercera corrige una de las injusticias más denunciadas por CCOO durante años. Por primera vez, queda claro que: **el personal en promoción interna temporal debe percibir los trienios correspondientes a la categoría que desempeña**. Se da cobertura legal expresa a esta mejora y se pone fin a interpretaciones dispares entre servicios de salud.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Se fija un límite de prescripción de un año para reclamaciones anteriores, cerrando conflictos abiertos y aportando seguridad jurídica. El trabajo real empieza a tener reconocimiento real.**

**Concurso abierto y permanente:** la movilidad deja de ser una lotería. La disposición transitoria cuarta es una de las más transformadoras. Obliga a todos los servicios de salud a implantar, **en un plazo máximo de 24 meses, el concurso abierto y permanente para la movilidad voluntaria.** Esto supone un cambio radical: se acabaron los concursos esporádicos y bloqueados, la movilidad se convierte en un derecho continuo, accesible, transparente y previsible. Desde CCOO lo decimos claramente: esta disposición cumple una reivindicación histórica y nos da una herramienta concreta para exigir su implantación.

**Nueva clasificación profesional:** transición ordenada y justa. La disposición transitoria quinta es la gran pieza de encaje del nuevo modelo de clasificación. Su función es clara; conectar el sistema del Estatuto de 2003 con el nuevo modelo basado en: titulación habilitante, niveles MECU y diferenciación clara entre personal sanitario y personal de gestión y servicios.

**Jornada:** cinco años para hacerlo bien, no a costa del personal. La disposición transitoria octava es clave para que el Título VII sea real. Reconoce una verdad que CCOO lleva años defendiendo: no se puede mejorar la jornada sin planificar recursos humanos. Por eso **se fija un plazo de cinco años para que los servicios de salud: adapten plantillas, reorganizan turnos y guardias, y garanticen la cobertura asistencial.** Y se establece una garantía irrenunciable: **la mejora de jornada no puede suponer pérdida retributiva.** La responsabilidad es organizativa e institucional, no individual.

**Para el personal sanitario,** la integración en los nuevos grupos se hace: de forma automática, sin procesos selectivos, sin pérdida de derechos.



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Para el personal de gestión y servicios, el avance es histórico:** se introduce por primera vez el MECU como criterio estructural, se ordenan categorías heterogéneas, y se sientan las bases para corregir infraclasificaciones históricas. Además, quien ya tenga la titulación exigida se integrará directamente en el grupo correspondiente, sin promoción interna. Se protege también al personal que accedió con titulaciones distintas, evitando expulsiones o pérdidas de derechos, aunque se reconoce que será necesario un desarrollo posterior negociado. El cambio se hace sin ruptura, pero con dirección clara.

**Clasificación y salario:** inseparables. La disposición transitoria sexta es una de las más importantes desde el punto de vista sindical. Aquí el Estatuto dice algo fundamental: no habrá nueva clasificación profesional sin nuevo modelo retributivo. Se establecen tres garantías clave: **nadie perderá salario ni complementos, la nueva clasificación solo se aplicará con retribuciones adaptadas, y la negociación será estatal**, no fragmentada por comunidades autónomas.

**En un plazo máximo de seis meses deberá elaborarse una propuesta de nuevas retribuciones básicas**, vinculadas al artículo 76 del EBEP y al marco común del empleo público. Hasta entonces, se mantienen las retribuciones actuales. Esta disposición es el anclaje legal que permite exigir que la reclasificación tenga efectos económicos reales.

**Compatibilidades:** transición controlada y profesionalización. La disposición transitoria séptima regula el paso al nuevo régimen de incompatibilidades para cargos intermedios y jefaturas. Las compatibilidades existentes: no se anulan automáticamente, pero dejan de ser perpetuas. Se condicionan: al cumplimiento del nuevo Estatuto, a la Ley de incompatibilidades, y a la evaluación del puesto. **Se refuerza así la profesionalización, se evitan conflictos de interés y se introduce coherencia en la dedicación a puestos de responsabilidad.**



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

**Igualdad:** aplicación progresiva pero obligatoria. La disposición transitoria novena introduce la aplicación progresiva del principio de representación paritaria. Se fija un **plazo máximo de cinco años para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y nombramientos**. No hay efectos retroactivos, pero sí un mandato claro: la igualdad deja de ser retórica y se convierte en exigible en el tiempo.

**Jubilación parcial:** derecho inmediato, sin esperar más. La disposición transitoria décima corrige una discriminación histórica. Mientras se aprueba la normativa definitiva, **el personal estatutario podrá acceder ya a la jubilación parcial** en condiciones equiparables al resto de empleados públicos.

**Se adapta el sistema:** computa la antigüedad pública, el contrato de relevo se sustituye por nombramiento estatutario, y el relevo debe ser fijo y a tiempo completo. Esto permite: **una salida progresiva y digna, relevo generacional real y empleo estable**. Es una conquista sindical directa.



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**

**Para el personal de gestión y servicios, el avance es histórico:** se introduce por primera vez el MECU como criterio estructural, se ordenan categorías heterogéneas, y se sientan las bases para corregir infraclasificaciones históricas. Además, quien ya tenga la titulación exigida se integrará directamente en el grupo correspondiente, sin promoción interna. Se protege también al personal que accedió con titulaciones distintas, evitando expulsiones o pérdidas de derechos, aunque se reconoce que será necesario un desarrollo posterior negociado. El cambio se hace sin ruptura, pero con dirección clara.

**Clasificación y salario:** inseparables. La disposición transitoria sexta es una de las más importantes desde el punto de vista sindical. Aquí el Estatuto dice algo fundamental: no habrá nueva clasificación profesional sin nuevo modelo retributivo. Se establecen tres garantías clave: **nadie perderá salario ni complementos, la nueva clasificación solo se aplicará con retribuciones adaptadas, y la negociación será estatal, no fragmentada por comunidades autónomas.**

**En un plazo máximo de seis meses deberá elaborarse una propuesta de nuevas retribuciones básicas,** vinculadas al artículo 76 del EBEP y al marco común del empleo público. Hasta entonces, se mantienen las retribuciones actuales. Esta disposición es el anclaje legal que permite exigir que la reclasificación tenga efectos económicos reales.

**Compatibilidades:** transición controlada y profesionalización. La disposición transitoria séptima regula el paso al nuevo régimen de incompatibilidades para cargos intermedios y jefaturas. Las compatibilidades existentes: no se anulan automáticamente, pero dejan de ser perpetuas. Se condicionan: al cumplimiento del nuevo Estatuto, a la Ley de incompatibilidades, y a la evaluación del puesto. **Se refuerza así la profesionalización, se evitan conflictos de interés y se introduce coherencia en la dedicación a puestos de responsabilidad.**



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

# CONCLUSIONES Y CIERRE

Después de más de veinte años con un marco claramente desfasado, el Estatuto de 2026 **introduce cambios reales en la forma de entender el empleo público sanitario: más derechos, más garantías, más cohesión y más futuro para quienes sostienen cada día el Sistema Nacional de Salud.**

A lo largo de este documento hemos visto cómo el nuevo texto:

**Ordena y moderniza la clasificación profesional,**  
**Abre la puerta a un nuevo modelo retributivo justo y negociado,**  
**Dignifica al personal de gestión y servicios,**  
**Reconoce la investigación como parte estructural del sistema,**  
**Mejora la estabilidad y la movilidad,**  
**Protege la carrera profesional,**  
**Introduce avances históricos en jubilación parcial y anticipada,**  
**Cambia el paradigma de la jornada y las guardias,**  
**Y refuerza derechos, igualdad y seguridad jurídica.**

Nada de esto ha sido automático. Nada de esto ha sido sencillo. Cada avance que aparece en este Estatuto tiene detrás negociación, presión, propuestas técnicas y conflicto sindical organizado. Tiene detrás a CCOO defendiendo que la sanidad pública no puede sostenerse sobre precariedad, agotamiento y desigualdad.

Este Estatuto no responde a una lógica corporativa ni fragmentada. Responde a una idea clara: **un sistema público fuerte necesita reglas comunes, derechos homogéneos y condiciones dignas para todo su personal.** Por eso este texto refuerza el marco compartido del Sistema Nacional de Salud.



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

Porque **cuando los derechos se fragmentan, se debilitan**. Y cuando el empleo público se ordena con criterios comunes, se protege mejor.

Pero también lo decimos con claridad: este Estatuto no se defiende solo. **Muchos de sus avances necesitan desarrollo, negociación autonómica, planificación de recursos humanos y voluntad política**. Y ahí empieza una nueva fase: la de vigilar, exigir, negociar y movilizar para que lo firmado se cumpla y lo abierto se concrete.



Asambleas informativas sobre la negociación del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud



**CCOO**

**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**

# **EL ESTATUTO MARCO #NosUne**



La información  
Sin ruidos



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**



X @fssccoo

Facebook @FSSdeCCOO

Bluesky @fssccoo

Instagram @fssccoo

TikTok @fssccoo

YouTube @fssccoo

Telegram DIFUSIÓN FSS-CCOO



**Síguenos en redes sociales**



**EL ESTATUTO  
MARCO**

**#NosUne**



## **Nuevo modelo de clasificación profesional con retribuciones**

Vinculado a la titulación habilitante, nivel MECU y funciones reales, sin pérdida salarial.



## **Se garantiza la aplicación inmediata de la jubilación parcial**

y se abre la vía para aplicar la jubilación anticipada por coeficientes reductores.



## **La carga horaria excesiva es riesgo laboral**



## **Medidas y protocolo LGTBIQA+**



## **Avance histórico para el personal de gestión y servicios**

Reconocimiento de la titulación real sin obligar a promociones internas innecesarias.



## **Procesos selectivos más ágiles y movilidad real**

## **Máximo general de 17h de guardia, con posibilidad de reducción en mesas sectoriales**



## **Derecho a Plan de Igualdad y de Conciliación**

