

Los sindicatos del Ámbito de Negociación acuerdan con el Ministerio de Sanidad iniciar la tramitación del anteproyecto de Ley del Estatuto Marco

- **SATSE-FSES, FSS-CCOO, UGT y CSIF firman el acuerdo con Sanidad al conseguir que el texto del nuevo Estatuto Marco se haya cambiado en más de un 70 por ciento con respecto al actual, y que se hayan incorporado gran parte de las mejoras defendidas a lo largo de la negociación para el conjunto del personal del SNS.**
- **Las mejoras logradas por los sindicatos en el nuevo estatuto Marco 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 o la salud laboral. Todas ellas posibilitarán una mejor atención a la ciudadanía.**

Madrid, 26 de enero de 2026. Las organizaciones sindicales con representación en el Ámbito de Negociación, SATSE-FSES, FSS-CCOO, UGT y CSIF, han alcanzado un acuerdo con el Ministerio de Sanidad sobre el anteproyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud después de haber conseguido que esta norma contemple numerosas mejoras en los derechos y la regulación general de las condiciones laborales del conjunto del personal estatutario del Sistema Nacional de Salud (SNS).

En un acto celebrado en la sede ministerial, la presidenta de SATSE, Laura Villaseñor; el secretario general de la FSS-CCOO, Humberto Muñoz; la secretaria general de sanidad de UGT-Servicios Públicos, Begoña Ballell, y el presidente del sector nacional de sanidad de CSIF, Fernando Hontangas han suscrito con la ministra de Sanidad, Mónica García, el documento que formaliza su respaldo al anteproyecto de Ley después de tres años de reuniones mantenidas en el marco del Ámbito de Negociación, único foro legitimado para abordar la norma que sentará las bases para la actualización de las condiciones de trabajo de cerca de un millón de trabajadores del SNS.

Los responsables sindicales han manifestado que con este acuerdo se ha logrado renovar con mejoras de diferente calado un texto legal que ya cuenta con 22 años y requería su actualización, logrando que las nuevas mejoras supongan la renovación de más de un 70 por

ciento con respecto al actual, y que se hayan incorporado gran parte de las propuestas sindicales defendidas a lo largo de la negociación para el conjunto del personal del SNS, sin distinciones ni discriminaciones.

Todas y cada una de ellas han sido propuestas e incorporadas por estas organizaciones sindicales a lo largo de esta negociación.

Nuevas aportaciones

En todo caso, los sindicatos han subrayado que no renuncian a seguir realizando aportaciones para seguir mejorando la futura norma del Estatuto Marco durante el periodo de tramitación previa a su remisión como proyecto de Ley, por parte del Gobierno, al Congreso de los Diputados.

También han incidido en que, por responsabilidad y coherencia, han buscado que la norma tenga la oportunidad de aprobarse en la actual legislatura, teniendo en cuenta los tiempos de cualquier tramitación parlamentaria. Por ello, han apuntado que el momento de alcanzar el acuerdo era “ahora” y no dilatarlo más en el tiempo.

Otro aspecto resaltado por las organizaciones sindicales es que el acuerdo sobre este anteproyecto de ley ha sido posible por el cambio de actitud mostrado por el Ministerio de Sanidad a partir de las movilizaciones realizadas por los sindicatos que suscriben esta nota de prensa y especialmente ante el anuncio de huelga realizado por dichas organizaciones sindicales realizado a finales del pasado año y que afectaba a todos los servicios de salud.

De otro lado, los responsables de SATSE, FSS-CCOO, UGT y CSIF explicaron que este acuerdo abre el camino para que, una vez se apruebe la Ley, se puedan incorporar a las condiciones de trabajo del personal estatutario otras muchas mejoras mediante su negociación en las mesas sectoriales de los servicios de salud dado que en el nuevo Estatuto Marco se ha reforzado el papel de la negociación colectiva en dichas mesas sectoriales. También, estas organizaciones sindicales hacen un llamamiento a que los profesionales del SNS interesados en saber de qué manera va a afectar el nuevo Estatuto Marco a sus condiciones de trabajo lean el texto acordado, donde van a poder apreciar cómo algunas de las cuestiones que interesadamente se están difundiendo públicamente no se corresponden con la realidad.

Mejoras que afectan a todo el personal

Las mejoras recogidas en el nuevo Estatuto Marco afectan a aspectos laborales fundamentales, como los derechos del personal, la clasificación profesional, la jornada de trabajo, el acceso al empleo, la jubilación anticipada y parcial, la conciliación o la salud

laboral, entre otras materias esenciales. Todas ellas, además de afectar directamente a todo el personal estatutario también contribuirán a una mejora en la calidad y seguridad de la atención que se presta a la ciudadanía, apuntaron.

En cuanto al reconocimiento salarial ligado al nuevo modelo de clasificación profesional, los dirigentes sindicales detallaron que, como se recoge en el texto de la norma, y se ha explicitado también en el acuerdo suscrito hoy, se abrirá un proceso específico de negociación para la definición y desarrollo del nuevo marco retributivo que tomará como referencia inicial las propuestas de los sindicatos firmantes, ya expuesto al ministerio en las diferentes reuniones de la mesa del Ámbito.

Para ello, se establecerá una correspondencia entre los niveles de clasificación y los niveles retributivos de modo que no se mantengan estructuras “obsoletas”, estructurando las nuevas retribuciones básicas en función del grupo de clasificación correspondiente a cada nivel de titulación académica y especialización, así como en función del nivel de responsabilidad asumido. El proceso negociador se desarrollará de forma paralela a los tramites en curso de la norma y deberá finalizar antes de que finalice la tramitación parlamentaria, garantizado así su aprobación y efectiva aplicación en el SNS.

Avances de calado

Otros importantes avances han sido el reconocimiento del derecho al acceso voluntario a la jubilación parcial para el personal estatutario, así como se posibilita que, previos los estudios necesarios, se inicie el procedimiento ante la Seguridad Social para que se determinen coeficientes reductores de la edad de jubilación para este personal que permitiría su jubilación voluntaria anticipada.

También se de un impulso decisivo para que la jornada de 35 h semanales se implante en los servicios de salud que aun restan por hacerlo, de modo que, independientemente de la autonomía en la que se trabaje, se disfrute de una misma jornada laboral. En la actualidad, aún hay cinco CC.AA. que tienen la jornada semanal de 37,5 horas, mientras que el resto tienen 35 horas.

Igualmente, se promueve una jornada laboral, en todas las modalidades, que posibilite una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la exención de realización de turnos durante el periodo nocturno a mayores de 55 años, embarazadas, lactancia natural y reducción de jornada para el cuidado de hijos, sin merma retributiva. Otro logro es que se habilita que los servicios de salud reconozcan y compensen el reconocimiento del “solape de jornada” como tiempo efectivo de trabajo en todas las comunidades autónomas.

En cuanto a las guardias que hace el personal sometido a este régimen dentro del SNS, el Estatuto Marco las limita a un máximo de 17 horas seguidas, eliminando la posibilidad de extenderlas a 24 horas salvo por consentimiento voluntario, y reduce la jornada semanal máxima a 45 horas para quienes realicen guardias, siempre tomando como referencia un cómputo cuatrimestral, y teniendo en cuenta que las jornadas previas y posteriores consecutivas a la guardia se consideraran como jornada efectivamente realizada y por tanto contabilizables a efectos del cómputo de 45 h señalado, limitándose además a 5 las guardias al mes.

Empleo de calidad

Respecto al acceso a un empleo digno y de calidad, se contempla que los procesos de selección del personal estatutario fijo se realicen con una frecuencia al menos bienal, resolviéndose en un plazo máximo de 18 meses, lo que contribuirá de manera decisiva a la estabilidad en el empleo fijo y la reducción a niveles aceptables de la temporalidad. Se insta, además, que la modalidad voluntaria se realice mediante el sistema de Concurso Abierto y Permanente (CAP) en todos los servicios de salud y con una periodicidad anual.

De otro, el nuevo texto normativo recoge que se podrá establecer un nivel adicional de carrera profesional, lo que podrá implementarse en todos los servicios de salud, y que las convocatorias de carrera serán, al menos, anuales. Asimismo, se garantiza que el reconocimiento de nivel de carrera profesional cuando un profesional se traslade a otro servicio de salud conlleve el reconocimiento retributivo que corresponda al nivel acreditado por el profesional. También posibilita la implementación de sendos planes para luchar contra las agresiones al personal sanitario y mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

Compromiso sindical

Por último, las organizaciones sindicales han manifestado su voluntad de que, paralelamente a la tramitación del anteproyecto de ley del nuevo estatuto marco, seguirán apostando por mejorarlo a través de los grupos parlamentarios, así como promoverán el conocimiento real de lo acordado a todos los profesionales del SNS para lo cual continuarán con la ronda de asambleas en las comunidades autónomas que ya iniciaron y que se desarrollarán durante los próximos meses.