

## COMPARATIVA ESTATUTO MARCO 2003 Y BORRADOR 2026

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Jornada de 35 horas.	<i>“Los servicios de salud que, en el momento de entrada en vigor de la presente Ley, tengan establecida una jornada ordinaria que, en cómputo anual, supere el equivalente a treinta y cinco horas semanales deberán avanzar progresivamente hacia su implantación, en función de la disponibilidad de profesionales y con el objetivo de reducir la carga laboral, preservar la seguridad y salud en el trabajo y garantizar la calidad de la atención a la ciudadanía” (disposición adicional 29ª)</i>	No aparece ninguna referencia a la duración de la jornada.
Movilidad voluntaria (traslados): procedimientos abiertos de forma permanente y con resolución anual.	<i>“Se articularán mediante la modalidad de concurso abierto y permanente, previa convocatoria pública, y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Las resoluciones de adjudicación de estos procesos tendrán una periodicidad al menos anual.” (artículo 55.2)</i>	<i>“Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años, en cada servicio de salud” (artículo 37.2)</i>
Obligación de adaptar las plantillas de cada centro a las necesidades.	<i>“Las plantillas de cada centro deberán estar estructuradas de forma que no supongan una carga horaria excesiva para su personal” (artículo 78.1)</i>	No se incluye ninguna referencia.
Medidas de flexibilización horaria para facilitar la conciliación.	<i>“Los servicios de salud adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario” (artículo 81).</i>	No hay ninguna referencia a medidas de conciliación de este tipo.
Se crea el mecanismo de la carga horaria excesiva para corregir situaciones de sobrecarga.	Se considera como tal la situación en que el personal realiza de forma reiterada una jornada que supera los límites legales. Ante esta situación, se obliga a los servicios de prevención a emitir informes con recomendaciones y a los servicios de salud a implementar medidas correctoras. (artículos 78, 92.4 y 98).	No aparece en la Ley 55/2003 ningún mecanismo similar.

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Se mejoran las garantías para el trabajador en la movilidad por razón del servicio.	<i>“Esta movilidad se acordará con el consentimiento de la persona interesada. Solo de manera excepcional podrán acordarse sin dicho consentimiento cuando concurran razones de urgente e inaplazable necesidad asistencial, debidamente acreditadas [...]. Dicha situación excepcional no podrá prolongarse durante más de 7 días en el plazo de un año”</i> (artículo 54.1).	<i>“El personal estatutario, previa resolución motivada y con las garantías que en cada caso se dispongan, podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento”</i> (artículo 36)
Duración máxima de la guardia: 17 horas.	<i>“La jornada de guardia no podrá ser superior a 17 horas de trabajo efectivo”</i> (artículo 96.1)	No se define la duración de la jornada de guardia (complementaria en esta Ley).
Se puede negociar que las guardias sean de duración inferior a 17 horas.	<i>“La determinación concreta de duración de la jornada de guardia deberá ser negociada en las mesas sectoriales correspondientes, sin perjuicio de que pueda establecerse una duración inferior a 17 horas cuando así se determine, mediante negociación en dichas mesas”</i> (artículo 96.1)	No hay referencias a la duración de las guardias.
Libranza de la jornada previa y posterior a la jornada de guardia: no genera deuda horaria.	<i>“Cuando la jornada ordinaria esté programada de forma inmediatamente anterior a una jornada de guardia, no podrá exigirse su realización si la suma de ambas jornadas supera el límite de 17 horas continuadas de trabajo. Asimismo, en ningún caso podrá exigirse al personal la realización de jornada ordinaria inmediatamente posterior a una jornada de guardia”</i> (artículo 99.1)	No se definen libranzas asociadas a las guardias.
Reducción del límite máximo para la duración conjunta de la jornada ordinaria y de guardia.	<i>“La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria, la jornada de guardia y las modalidades asistenciales que se realicen, será de 45 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral”</i> (artículo 84).	<i>“La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo correspondientes a la jornada complementaria y a la jornada ordinaria será de 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral”</i> (artículo 48).
Jornada de guardia superior a 17 horas: precisa de consentimiento del trabajador.	<i>“Excepcionalmente, con el consentimiento expreso de los trabajadores afectados, de manera voluntaria y previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, la jornada de guardia podrá ampliarse hasta 24 horas continuadas”</i> (artículo 96.1)	No se define.

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Duración máxima de la jornada ordinaria y jornada de guardia cuando son consecutivas: 17 horas.	<i>“En el caso de que sean consecutivas, la suma de jornada ordinaria y de guardia de forma sucesiva no excederá de 17 horas”</i> (artículo 96.2)	No se define.
Se regulan las guardias localizadas y se obliga a negociar su modo de prestación.	<i>“La regulación de este período, así como los límites en cuanto al número máximo de jornadas de localización a realizar y los descansos asociados, serán objeto de negociación en las correspondientes mesas sectoriales”</i> (artículo 100)	<i>“período de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivo cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir”</i> (artículo 46)
Se establecen límites para las guardias localizadas.	<i>“No podrán establecerse períodos de localización cuya duración o frecuencia supongan un riesgo para la seguridad o salud del personal”</i> (artículo 100.1)	No se definen límites.
Se incluye el pago de todas las retribuciones fijas y variables durante vacaciones, incapacidad temporal, permiso de nacimiento y cuidado del menor, etc.	<i>“alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan. Dicha regulación deberá establecer, asimismo, el método de cálculo del promedio de retribuciones para dicho complemento, que deberá incluir al menos las retribuciones percibidas en el periodo de 6 meses previos”</i> (artículo 28.5)	No aparece.
Se promueve la jubilación anticipada mediante coeficientes reductores.	Disposición adicional 16ª: regula la forma de solicitar los coeficientes reductores para las categorías profesionales.	Sin referencia en la ley.

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Se regula la jubilación parcial para el personal estatutario y se autoriza el acceso a dicha modalidad de jubilación.	<i>“el personal estatutario podrá acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”</i> (disposición transitoria 10ª)	<i>“Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social”</i> (artículo 26.4). Nunca se desarrolló.
Se crea la la exención de realización de turnos durante el periodo nocturno para mayores de 55 años y otros colectivos.	Artículo 92.3: Se amplían y clarifican los supuestos de exención de turnos nocturnos por razones de salud, conciliación y edad. Se negociará un sistema voluntario alternativo que evite la pérdida retributiva.	No existe exención de turno nocturno.
Se establece de forma explícita que los sistemas de carrera y desarrollo profesional se aplicarán no solo al personal fijo, sino también al personal interino y sustituto.	<i>“Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán sistemas de carrera y desarrollo profesional, para su personal fijo, interino y sustituto, en todas sus categorías profesionales”</i> (artículo 60.1)	<i>“Las comunidades autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional”</i> (artículo 40)
Se reconoce el tiempo de solape o cambio de turno.	<i>“En los casos que corresponda, para garantizar la continuidad asistencial, las Administraciones [...] deberán establecer previa negociación en la mesa sectorial, un sistema de reconocimiento del tiempo adicional necesario para la adecuada transmisión de información asistencial y organizativa en los cambios de turno entre profesionales de las categorías y unidades que se determinen. Dicho tiempo tendrá la consideración de prestación efectiva de servicios y será objeto de valoración específica, ya sea mediante su inclusión en la jornada ordinaria o mediante la compensación que se determine”</i> (artículo 80.4)	No se define este tiempo.

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Elaboración de planes de igualdad y de conciliación.	<i>“disponer de un Plan de Igualdad según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 así como de medidas para promover la igualdad profesional de mujeres y hombres”. “disponer de un Plan de Conciliación para facilitar la conciliación de su vida personal, laboral y familiar”. (artículo 25.1)</i>	No se incluyen estos planes.
Incorporación del derecho a la desconexión digital.	<i>“A la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de acuerdo con la normativa de aplicación” (artículo 60.1)</i>	No se incluye.
Incorporación del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales.	Derecho <i>“a la protección de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por la Administración y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, de acuerdo con la normativa de aplicación” (artículo 24)</i>	No se incluye.
Se potencia la figura del servicio de prevención de riesgos laborales.	Funciones de vigilancia ante la carga horaria excesiva, autorización de jornadas especiales o superiores a los límites establecidos, recomendaciones a los centros sanitarios para reducir situaciones de sobrecarga en unidades y servicios.	No hay referencias a los servicios de prevención.
Se define el teletrabajo.	<i>“modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias del centro de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación” (artículo 77.2)</i>	No se define teletrabajo.
Se permite la creación de mesas técnicas de negociación para aspectos específicos de una profesión.	<i>“Asimismo, cuando las características del ámbito profesional o del entorno asistencial así lo justifiquen, también se podrán constituir mesas técnicas específicas para el personal estatutario” (artículo 30)</i>	No se permiten.

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Se permite el disfrute fraccionado de la excedencia por cuidado de familiares.	<i>“El período de excedencia será único por cada sujeto causante, si bien se podrá disfrutar de forma fraccionada en los términos y condiciones que se establezcan por cada Servicio de Salud.”</i> (artículo 70.4)	Se utiliza la regulación del EBEP que no permite fraccionar la excedencia.
La clasificación profesional por grupos para el personal sanitario incorpora la formación sanitaria especializada (FSE).	Artículo 6: en los grupos 8 y 7 de la clasificación se incluye a los profesionales con FSE.	Sigue la clasificación tradicional (A1, A2, B, C1, C2 y E).
Se regulan los puestos singularizados, cargos intermedios y personal directivo.	Artículos 14, 15 y 16: definen y desarrollan este tipo de puestos.	No se definían.
Se crea la figura del personal estatutario investigador.	<i>“El personal estatutario investigador es aquél que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el desempeño de funciones de investigación sanitaria”</i> (artículo 113 y siguientes)	No existe esta figura.
Evaluación del personal directivo cada 4 años.	<i>“El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados, al menos cada cuatro años”</i> (artículo 16.4)	No aparece ninguna referencia al personal directivo.
Se mejora la vigilancia de la salud del personal de turnos.	<i>“El personal que preste servicios en régimen de turnos contará con una protección específica en materia de salud laboral, adecuada a las características particulares de esta modalidad de trabajo. Las medidas preventivas deberán tener en cuenta los riesgos derivados de la alteración de los ritmos biológicos, la fatiga, la exposición a horarios irregulares y el impacto en la conciliación de la vida personal y familiar”</i> (artículo 92.2)	<i>“El personal a turnos disfrutará de un nivel de protección de su seguridad y salud que será equivalente, como mínimo, al aplicable al restante personal del centro sanitario”</i> (artículo 56.3)

Mejora	Texto 2026	Texto 2003
Se reconocen los trienios durante la promoción interna temporal.	<i>“los trienios se devengarán y harán efectivos por la cuantía correspondiente a la categoría que el personal desempeñe durante los tres años de manera continua o discontinua en el momento del perfeccionamiento”</i> (artículo 53.2)	El artículo 35.2 establece la percepción de los trienios correspondientes al nombramiento original.
Las convocatorias de selección tendrán carácter bienal y se deberán resolver en un plazo de 18 meses.	<i>“La selección del personal estatutario fijo se efectuará con carácter periódico, al menos bienal [...] con un plazo máximo de resolución de 18 meses”</i> (artículo 45.1)	No aparece.
Incremento de la paga extraordinaria.	<i>“Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá salvo pacto en contrario, la catorceava parte del importe anual del complemento de destino, del complemento específico y del complemento de dedicación exclusiva.”</i> (artículo 27)	<i>“Las pagas extraordinarias serán dos al año y se devengarán preferentemente en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino”</i> (artículo 42)
Se permite la selección de personal por concurso de méritos para el acceso a plazas y puestos que exijan estar en posesión de una especialidad en ciencias de la salud.	<i>“Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, podrá preverse la utilización del sistema de selección de concurso de méritos. Con carácter excepcional, se podrá aplicar el sistema de concurso de méritos para el acceso a plazas y puestos que exijan estar en posesión de una especialidad en ciencias de la salud”</i> (artículo 46.1)	<i>“Cuando las peculiaridades de las tareas específicas a desarrollar o el nivel de cualificación requerida así lo aconsejen, la selección podrá realizarse por el sistema de concurso”</i> (artículo 31.1)