



Propuesta de acuerdo del Comité de Huelga al Ministerio de Sanidad

Madrid, 24 de marzo de 2026; el Comité de Huelga formado por la Confederación Española de Sindicatos Médicos (**CESM**), junto al Sindicato Médico Andaluz (**SMA**), Metges de Catalunya (**MC**), la Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid (**AMYTS**), el Sindicato Médico de Euskadi (**SME**) y el Sindicato de Facultativos de Galicia Independientes (**O'MEGA**) informa de que se ha recibido desde el Ministerio de Sanidad la oferta de celebrar una reunión el próximo 26 de marzo a las 16.00 horas y una segunda reunión el 30 de marzo, en la que propone la presencia como mediador del Foro de la Profesión Médica (FPME).

El Comité de Huelga, tras analizar el documento de tres páginas remitido por el ministerio para la reunión convocada, manifiesta que dicho texto **no incorpora ningún contenido nuevo respecto** al borrador del 11 de diciembre de 2025.

En consecuencia, **no se aprecia avance alguno en la negociación** tras los meses transcurridos desde diciembre, y resulta especialmente preocupante que, tras este periodo, se convoque al Comité de Huelga con un documento que reproduce medidas ya contenidas en el borrador que motivó la convocatoria de huelga.

No obstante, en un ejercicio de **responsabilidad y buena fe negociadora**, y con la voluntad expresa de alcanzar un acuerdo real, el Comité de Huelga anuncia su disposición a acudir a la reunión del día 26 y reitera a continuación sus **seis demandas fundamentales**, sobre las que sí existe posibilidad de avance efectivo. Entendemos que la negociación debe

producirse sobre estos puntos, ya que no resulta coherente negociar sobre contenidos que ya han sido rechazados y que son, precisamente, el origen del conflicto actual.

1. ESTATUTO DE LA PROFESIÓN MÉDICA Y FACULTATIVA

El acuerdo debe establecer el procedimiento y los plazos para elaborar un marco normativo específico de la profesión médica y facultativa, que regule las condiciones particulares del ejercicio de nuestra profesión.

2. MESA DE NEGOCIACIÓN PROPIA

Asimismo, el acuerdo debe establecer el procedimiento y los plazos para la creación de una mesa de negociación específica de nuestro colectivo. Debe fijarse el procedimiento para determinar la representatividad electoral de los sindicatos presentes en esta mesa.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional del personal estatutario debe reflejar la singularidad de nuestro colectivo en materia de cualificación, funciones, responsabilidad y liderazgo. Esta clasificación tendría 9 grupos, de los cuales los tres superiores quedarían como sigue:

- **Grupo 9:** categorías para las que el requisito de acceso sea un Nivel 7 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud: médicos y farmacéuticos especialistas, otros graduados de nivel 7 especialistas.
- **Grupo 8:** categorías para las que el requisito de acceso sea un Nivel 7 del MECU sin título de Especialista en Ciencias de la Salud: médicos, farmacéuticos, odontólogos, veterinarios...
- **Grupo 7:** categorías para las que el requisito de acceso sea un Nivel 6 del MECU con título de Especialista en Ciencias de la Salud: enfermeras especialistas, titulados post Bolonia MECES II con especialidad.

4. JORNADA LABORAL

Jornada máxima obligatoria de 35 horas semanales.

La jornada a turnos tendrá una minoración en base al número de noches y festivos, así como en función de un coeficiente reductor pactado en cada comunidad autónoma.

Se establecerá una duración máxima de la jornada diaria y una duración mínima de los descansos.

Los excesos de jornada, es decir, toda actividad que supere las 35 horas semanales, tendrán carácter voluntario y se retribuirán al 150% de la jornada ordinaria. Nunca superarán en cómputo mensual el máximo de jornada establecido en la normativa europea.

5. JUBILACIÓN

Se establecerán coeficientes reductores de la edad de jubilación basados en la duración de la jornada laboral efectiva.

6. OTRAS MATERIAS

- Regulación de los excesos de jornada, guardias de presencia física y localizadas, que limiten duración, carga de trabajo, descansos y cómputo del tiempo trabajado.
- Regulación de la exención de los excesos de jornada y garantía de indemnidad retributiva.
- Garantías en materia de descansos y conciliación.
- Garantías de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de maternidad, embarazo, parto y lactancia.