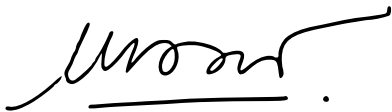




## **A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE MADRID**

**D<sup>a</sup> Manuela Bergerot Uncal**, Portavoz del Grupo Parlamentario Más Madrid, y **D<sup>a</sup> Esther Rodríguez Moreno**, diputada del Grupo Parlamentario Más Madrid, al amparo de lo dispuesto en los artículos 150 y 151 del Reglamento de la Cámara, tienen el honor de presentar la siguiente **PROPOSICIÓN DE LEY DE RECUPERACIÓN DE LA JORNADA DE LABORAL DE 35 HORAS SEMANALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.**

Madrid, 14 de marzo de 2024



**D<sup>a</sup> Manuela Bergerot Uncal**  
Portavoz



**D<sup>a</sup> Esther Rodríguez Moreno**  
Diputada

## **PROPOSICIÓN DE LEY DE RECUPERACIÓN DE LA JORNADA DE LABORAL DE 35 HORAS SEMANAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **I**

Desde el año 1999, siguiendo la estela de otras Comunidades Autónomas, el Gobierno de D. Alberto Ruiz Gallardón pactó con los sindicatos, UGT y CCOO, la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales sin reducción de salario, a razón por término medio de siete horas diarias, a los empleados públicos al servicio de la Comunidad de Madrid, siendo una conquista laboral de los trabajadores públicos que duró hasta el año 2012.

Se debe recordar que la jornada de trabajo de treinta y cinco horas semanales en el empleo público fue aprobada en la Administración de la Comunidad de Madrid, con un carácter estable y permanente, a través del Convenio Colectivo para el Personal Laboral y el Acuerdo Sectorial para el Personal Funcionario de la Comunidad de Madrid y sus organismos autónomos ya en el año 2001.

*“Capítulo VII en su Artículo 23. Jornada de trabajo.*

*1. Con carácter general la jornada de trabajo ordinaria, será de 1.533 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas, en todos los centros de trabajo, indicados en este Convenio.”*

La determinación de dicha jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid se adoptó al amparo de las competencias que le corresponden a la Comunidad. Y así se mantuvo hasta que en el año 2011 el Pleno de la Asamblea de Madrid, con mayoría absoluta del Partido Popular, aprobó la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid, en el que en su Disposición Adicional Primera se reordenaba el tiempo de trabajo de los empleados públicos, aumentando la jornada laboral ordinaria semanal a 37 horas y 30 minutos, reduciendo además los días de permisos por asuntos

particulares o de días de libre disposición y de vacaciones. Se trata pues, de una regulación que se mantiene inalterada desde hace 12 años.

Las políticas de austeridad y recorte de derechos laborales ejercidas por el Gobierno de D. Mariano Rajoy con motivo de la crisis económica, se tradujo en la imposición de una jornada laboral de 37,5 horas a los empleados públicos del conjunto de las Administraciones Públicas por medio de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado de 2012.

Habiendo dejado atrás la crisis económica, el Gobierno de D. Pedro Sanchez en el año 2018 inició la recuperación de los derechos laborales, estableciendo con carácter básico el retorno a la jornada laboral de 35 horas a aquellas administraciones que hayan cumplido determinados objetivos de déficit, deuda y regla de gasto, en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Adicionalmente, el 19 de octubre de 2022, el Gobierno de España, a través de su Ministra de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, suscribieron el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, que se presentó en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, celebrada el 7 de noviembre de 2022. Se acordó en su artículo segundo lo siguiente:

*“Segundo. Jornada laboral.*

*Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos.*

*Para ello, se eliminarán las limitaciones actuales, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que, cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional.”*

Después de la correspondiente negociación colectiva, la Administración General del Estado, las Administraciones Autonómicas de Castilla y León,

Andalucía, Extremadura, País Vasco, Canarias, Asturias y Castilla-La Mancha, el Ayuntamiento de Madrid, el Congreso de los Diputados, el Senado, e incluso, la Asamblea de Madrid ya han recuperado la jornada laboral de 35 horas.

En este contexto, en reiteradas ocasiones las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de la Comunidad de Madrid, CCOO, UGT, CSIF y CSIT Unión Profesional, han reclamado al Gobierno de Isabel Díaz Ayuso la recuperación y aplicación de la jornada laboral de 35 horas y reiteradas veces la respuesta del Gobierno ha sido negativa.

## II

Esta Ley pretende recuperar y mejorar significativamente las condiciones de trabajo de las más de 192.533 empleadas y empleados públicos de la Comunidad de Madrid, así como un impulso a la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, a la vez que permitirá mejorar la calidad de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía.

Una Ley que extiende su ámbito de aplicación a todos los servidores públicos autonómicos, con independencia de la naturaleza de la entidad de la que dependen, referidos a la Administración General y a los Organismos Autónomos. La universalidad que fundamenta esta reforma evita así la discriminación entre grupos y sectores.

La jornada laboral de 35 horas se ha demostrado aplicable en nuestra región, ya que la Administración de la Comunidad de Madrid dispone de la suficiencia financiera adecuada para acometer esta medida y establecer su compromiso, poniendo fin a una medida que, debemos recordar, se estableció con un carácter temporal y excepcional.

Esta Ley sienta las bases para llevar a cabo las negociaciones que permitan alcanzar la recuperación y aplicación de la jornada laboral de 35 horas para los trabajadores públicos, como han demandado las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de la Comunidad de Madrid, estableciendo como mandato legal la obligación del Gobierno autonómico de llevar a cabo dicha negociación sobre una base normativa básica. Se autoriza, asimismo, a la Consejerías competentes a dictar las

instrucciones necesarias para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Madrid, incluidos las jornadas laborales especiales del sector sanitario y educativo, adecuando los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid.

### III

Asimismo, se ha constatado que la recuperación de la jornada laboral de 35 horas semanales se basa en los principios de justicia laboral. El número de horas de trabajo del empleado, y el modo en que se distribuyen, qué duda cabe que repercute en el tiempo libre que le resta para el desarrollo de sus actividades personales, bien con la familia o de carácter social, en definitiva, en las condiciones de bienestar del empleado.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia. Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio.

La reducción de la jornada laboral semanal de las 37 horas y 30 minutos actuales a las 35 horas que contempla la norma, supone una indudable ventaja en la conciliación de la vida laboral con la vida personal, familiar y social de los empleados públicos. Como cualquier trabajador cuando intercambia con la empresa parte de su tiempo vital, ofreciéndole su fuerza de trabajo, física y/o intelectual, el empleado público conserva su condición humana. Se trata de elementos indispensables para que la dignidad del empleado público como persona sea protegida, erigiéndose en la actualidad un entramado de derechos en virtud de los cuales se propicia la conciliación de la vida personal, familiar y social.

Por tanto, resulta deseable y necesario que el empleado público disponga cuanto antes de tiempo suficiente para la realización de actividades de tipo personal, además de poder desarrollar una adecuada vida familiar, y poder participar en la vida social. También resulta adecuada la posibilidad de que se ofrezca la opción de la mejora de su cualificación educativa, cultural y profesional, permitiendo estas situaciones el derecho fundamental consistente en el libre desarrollo de la personalidad, contemplado en el artículo 10.1 de la Constitución Española. Además, resulta necesario proteger las necesarias atenciones a los hijos y familiares.

La medida contemplada en la presente Ley de reducción de la jornada de trabajo semanal afecta a ambos sexos, e incide especialmente en potenciar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres en la asunción de esas atenciones familiares –cuidado de hijos y familiares–, y del trabajo reproductivo en general, mediante la adopción de una de las llamadas acciones positivas, cumpliendo en este sentido el mandato dirigido a todos los poderes públicos de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Además, se considera una medida necesaria para incentivar la motivación y el compromiso de los trabajadores, así como para atraer y retener talento en la Administración de la Comunidad de Madrid. La motivación del incremento del empleo público que puede conllevar la adopción de la reducción de la jornada semanal, en un entorno social castigado por las cifras de desempleo, también justifican la necesidad. Efectivamente, ante la garantía de que con la implantación de la medida en ningún caso se va a resentir la calidad en la prestación de los servicios públicos, su puesta en marcha lógicamente ha de conllevar la creación de nuevos puestos de trabajo públicos. La necesidad de impulsar el crecimiento económico con la mayor celeridad posible para contribuir a la creación de empleo público también puede justificar la necesidad de recurrir a una proposición de Ley que promueva el avance en la negociación colectiva.

Otro motivo indudable que justifica la necesidad de esta norma es la adopción de medidas de protección social, mediante una jornada de trabajo más adecuada. El establecimiento de altos ritmos de trabajo tiene una alta incidencia en la prevención de riesgos laborales. El número de horas de trabajo y el modo en que se distribuyen indudablemente repercuten en la

salud y seguridad del empleado. Así, el tiempo de trabajo muestra una relación directa con las condiciones de bienestar del empleado público. La reducción de la jornada laboral semanal también se centra en la mejora de la salud de los empleados. Las jornadas laborales excesivamente largas generan las principales fuentes de estrés en el trabajo, y se erigen en el primer motivo de causación de accidentes o bajas laborales. En este contexto, no admite demora la mejora de la salud de los empleados públicos, que repercutirá en un incremento de su productividad, incidiendo a su vez en una mejora de los índices de absentismo por enfermedad.

De igual forma, y en último lugar, la puesta en marcha de la medida permitirá avanzar en el logro del ahorro energético y en una economía de bajas emisiones, al acortar la jornada y reducir la estancia de los empleados públicos en las dependencias y edificios públicos, cumpliendo así con los objetivos de desarrollo sostenible. La consecución de la eficiencia energética viene derivada de la trasposición del artículo 6 de la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, modificada por la Directiva (UE) 2018/2002 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2018, donde se establecen los principios y requisitos de eficiencia energética para la adquisición de bienes, servicios y edificios por las Administraciones Públicas integradas en el Sector Público.

Las Administraciones Públicas deben considerar e implementar aquellas medidas que permitan ajustar su consumo de energía y ejemplarizar su actuación en el conjunto de la sociedad. Y en este sentido, cobra una especial relevancia la implicación de los empleados públicos en la consecución del objetivo de ahorro energético de la Administración en el marco de la crisis energética que atravesamos. Así, se han promocionado enormemente nuevas fórmulas de trabajo desde el domicilio, como el teletrabajo, que se han impuesto tras la pandemia. De igual forma, el ahorro de energía es la forma más rápida y económica de hacer frente a la actual crisis energética y de reducir las facturas. No cabe duda de que la fijación de la jornada semanal de treinta y cinco horas permitirá el desarrollo del trabajo, con carácter general, durante siete horas diarias ininterrumpidas, sin tener que efectuar jornadas de mañana y tarde, con el consiguiente abaratamiento de funcionamiento de muchos edificios y dependencias públicas. En este ámbito, la Administración Autonómica puede y debe liderar este impulso, incorporando medidas de racionalización del uso de edificios administrativos, incluido el establecimiento de horarios de encendido y apagado de

instalaciones, el control de las condiciones de temperatura para minimizar el consumo en climatización, o el despliegue de instalaciones de autoconsumo.

#### IV

Desde un punto de vista competencial, corresponde al Estado establecer las bases del régimen jurídico de los derechos y deberes de «los funcionarios públicos», en virtud del artículo 149.1.18a de la Constitución Española, y a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de acuerdo con aquella legislación básica en relación con la función pública autonómica y local.

Además, en el régimen de los funcionarios también quedan afectados los principios constitucionales de igualdad y solidaridad de los funcionarios de todas las Administraciones. La determinación jurídica de muchos de estos derechos y obligaciones también afecta a los instrumentos de contención del gasto público, de tal modo que puede verse afectada la competencia del Estado para determinar las bases de la planificación económica general, de acuerdo con el artículo 149.1.13a de la Constitución Española.

En relación al «personal laboral» vinculado al sector público, resulta relevante observar la competencia exclusiva que se encuentra atribuida al Estado en el artículo 149.1.7a de la Constitución Española en materia de legislación laboral.

En este sentido, según el artículo 26.1.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, en la redacción dada por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, es competencia exclusiva de la Comunidad autónoma la organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno. Asimismo, según el artículo 27.2 de la misma norma legal, en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento, prevista en el citado artículo 26.1.1, y de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad de Madrid el desarrollo legislativo, entre otras materias, del régimen estatutario de sus funcionarios, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución.

Concretamente, en nuestro caso, la norma versa sobre la submateria de la jornada laboral semanal de los empleados públicos, contemplada en términos generales en el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de



octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y es respetuosa con las exigencias normativas básicas establecidas en el apartado dos de la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, sobre la jornada de trabajo en el Sector Público, en su redacción dada por el apartado dos de la disposición final vigésima octava de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. La jornada prevista en la presente Ley será de aplicación a todos los empleados públicos, cualquiera que sea su régimen jurídico específico, que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Madrid o sus Organismos Autónomos.
2. Afectará a todos y cada uno de los Centros y Servicios de la Comunidad de Madrid en que presta servicios el personal al que se refiere el artículo anterior.
3. Se computará dentro de esta jornada la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

#### **Artículo 2. Jornada ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, a partir del 1 de enero de 2025, será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, siempre que la legislación básica lo permita y en los términos establecidos en esta.

#### **Artículo 3. Medidas complementarias**

El Gobierno de la Comunidad de Madrid adoptará las medidas complementarias necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de

los servicios públicos durante la implantación de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo.

### **Disposición transitoria primera. Jornada laboral del sector educativo**

Dentro del mes siguiente a la publicación de la presente norma, la Administración Pública de la Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, llevará a cabo la negociación colectiva para la implementación de la jornada laboral de treinta y cinco horas semanales para todo el personal docente en centros públicos no universitarios con la previsión de su entrada en vigencia a partir del 1 de septiembre de 2025, comienzo del curso escolar 2025-2026

### **Disposición transitoria segunda. Jornada laboral del sector sanitario**

Dentro del mes siguiente a la publicación de la presente norma, la Administración Pública de la Comunidad de Madrid, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, llevará a cabo la negociación colectiva para la implementación de la jornada laboral de treinta y cinco horas semanales para el personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid con la previsión de su entrada en vigencia a partir del 1 de enero de 2025

### **Disposición derogatoria.**

Queda derogada la disposición adicional primera, relativa a la reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos, de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

### **Disposición final primera. Habilitación normativa.**

Se habilita a la persona titular de la consejería competente en materia de Educación para regular mediante orden los criterios generales para la planificación efectiva de la jornada por los centros e instituciones educativas, previa negociación colectiva con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, como se mandata en la disposición transitoria primera de la presente Ley.

Se habilita a la persona titular de la consejería competente en materia de Sanidad para regular mediante orden los criterios generales para la planificación efectiva de la jornada por los centros e instituciones sanitarias, previa negociación colectiva con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, como se mandata en la disposición transitoria segunda de la presente Ley.

**Disposición final segunda. Entrada en vigor.**

Esta ley entrará en vigor en el primer día del siguiente ejercicio económico a aquel en que se produzca su aprobación.