



# I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

## A. DISPOSICIONES GENERALES

### CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

*DECRETO-LEY 1/2023, de 30 de marzo, por el que se establece la jornada de trabajo de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

—|—

El presente texto normativo versa sobre la materia del empleo público, sobre el régimen de «derechos y deberes» de dichos empleados, específicamente en relación a la función pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La norma utiliza el cauce excepcional del Decreto Ley para modificar el régimen jurídico general de la jornada laboral semanal de los empleados públicos autonómicos, bajo la concurrencia de causas de extraordinaria y urgente necesidad.

En este sentido, el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, a imagen y semejanza de la potestad atribuida al Gobierno de la Nación por el artículo 86 de la Constitución, atribuye a la Junta de Castilla y León en su artículo 25.4, la potestad de dictar normas con rango de ley en caso de extraordinaria y urgente necesidad, que no podrán afectar a la reforma del Estatuto, a la regulación y fijación de la sede o sedes de las instituciones básicas de la Comunidad, al régimen electoral, al presupuestario, al tributario y al de los derechos previstos en el Estatuto, ni tampoco regular materias para las que el propio Estatuto exija para su aprobación una ley de Cortes.

La figura del Decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que el fin que justifica la legislación de urgencia, sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del gobierno.

Más allá de consideraciones políticas, o de conciencia social, que puedan reforzar la posición de los empleados públicos, ya que han jugado un papel fundamental durante estos años, especialmente durante la pandemia provocada por la Covid-19, garantizando la sanidad, la educación o los servicios sociales, y manteniendo en funcionamiento la Administración Autonómica para asegurar la prestación de los servicios públicos a todos los ciudadanos de Castilla y León, la perspectiva estrictamente jurídica de su fundamentación es la única que debe apreciarse para analizar los motivos de la urgencia.

Qué duda cabe que la jornada laboral semanal, como derecho del empleado al descanso en cada periodo de siete días, es una submateria poliédrica, y que, por ello, admite muchos puntos de vista en su análisis y se proyecta sobre importantes derechos, cuya afectación, suficientemente explicada, sirve de fundamento para justificar la extraordinaria y urgente necesidad de su modificación por este cauce extraordinario.

Además, razones de Justicia justifican que esta medida prevista en el texto normativo se extienda 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.

En definitiva, la determinación del régimen jurídico del «tiempo de prestación de servicios de los empleados públicos», en cualquiera de sus vertientes o instrumentos –ya sea de jornada semanal, pero también del régimen de la jornada diaria, o de las vacaciones, permisos o licencias–, aunque sean generadores de derechos autónomos y que persiguen teleológicamente objetivos distintos, puede llegar a constituir causa de extraordinaria y urgente necesidad en su definición, concreción o modificación, en función de la situación fáctica real existente y circunstancias concurrentes al momento de su análisis, cuya motivación se pasa a desarrollar.

En primer lugar, el motivo del cumplimiento del principio de legalidad presupuestaria y de limitación de los presupuestos públicos, derivado de la situación económica, puede afectar de forma muy importante al régimen de la jornada laboral semanal y fundamentar la urgencia de su modificación.

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 Castilla y León, con un carácter estable y permanente, a través del Decreto 134/2002, de 26 diciembre. La determinación de dicha jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León se adoptó al amparo de las competencias que le corresponden a la Comunidad.

Sin embargo, en el año 2011, la importante desviación del saldo presupuestario estimada para el conjunto de las Administraciones Públicas respecto al objetivo de estabilidad comprometido, determinó que el Gobierno de la Nación adoptase medidas de carácter urgente, que se plasmaron en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de

diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, y en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Una de las medidas acordadas en el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, fue el establecimiento, a partir del 1 de enero de 2012, aunque sólo para la Administración del Estado, de la jornada ordinaria de trabajo de promedio semanal no inferior a treinta y siete horas y treinta minutos.

El resto de Administraciones Autonómicas no fueron ajenas a este escenario, marcado por la ineludible necesidad de alcanzar los objetivos de estabilidad presupuestaria y de acelerar la reducción del déficit público. Así, las Cortes de Castilla y León aprobaron en la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, un Título IV en el que se recogieron varias medidas en materia de personal destinadas a contribuir a la consecución de esos objetivos macroeconómicos, incluyendo ya para la Administración de la Comunidad la previsión de fijar en siete horas y treinta minutos el promedio diario de trabajo efectivo, lo que, en definitiva, conllevaba la jornada semanal de treinta y siete horas y treinta minutos, y su pormenorizada regulación a lo largo de sus tres Capítulos en los diferentes ámbitos –general, educativo y sanitario–.

Poco después, la jornada semanal de treinta y siete horas y treinta minutos se generalizó para el sector público del conjunto de Administraciones Públicas, y con carácter básico, por la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Durante las pasadas legislaturas se ha trabajado intensamente por lograr los objetivos de consolidación fiscal aplicando una política fiscal y presupuestaria orientada a la reducción del déficit público que generara crecimiento económico y empleo.

Esta política fiscal y presupuestaria rigurosa combinada con la aplicación de las ambiciosas reformas estructurales aprobadas ha dado buenos resultados, prueba de ello es que se ha avanzado en el cumplimiento de las reglas fiscales y se ha recuperado la senda del crecimiento económico, restableciendo así la confianza internacional en la economía española y aumentando la recaudación tributaria. Todo ello está permitiendo de forma paulatina, con un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, la compensación de los esfuerzos realizados.

Los empleados públicos han contribuido con un esfuerzo notable y directo a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación fiscal.

A medida que aquella crisis se fue superando, progresivamente los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, al igual que los del Estado y del resto de las Comunidades Autónomas, han ido recuperando los derechos que se vieron afectados por la situación económica. Así, en el Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan las prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019, que fue firmado el 29 de octubre de 2015 por la Administración de la Comunidad de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), se pactaron diversas acciones encaminadas a la progresiva retirada de las medidas derivadas de las restricciones presupuestarias, en materias tales como la devolución de la paga extraordinaria o la recuperación de los días adicionales de vacaciones por antigüedad.

El 25 de julio de 2017, la comisión de seguimiento del citado Acuerdo Marco pactó que «Cuando la Administración General del Estado permita, en cualquier ámbito o sector, la jornada máxima semanal de treinta y cinco horas, la Junta de Castilla y León trasladará esta medida de manera inmediata».

Desde esta perspectiva económica, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, prorrogada para 2019, estableció con carácter básico que podrían retomar la jornada de treinta y cinco horas aquellas Administraciones que, cumpliendo el objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas, hubiesen cumplido determinados objetivos de déficit, deuda y regla de gasto.

La notificación oficial de que el Gobierno de Castilla y León había tenido éxito en el cumplimiento de estos tres objetivos se produjo en mayo de 2019, por lo que la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco pactó, con fecha 21 de mayo de 2019, recuperar la jornada laboral de treinta y cinco horas, volviendo a la situación previa a la entrada en vigor de la Ley autonómica 1/2012, de 28 de febrero. La implantación efectiva de la jornada de treinta y cinco horas se realizaría a partir del 1 de junio de 2019.

No obstante, el establecimiento de la jornada de treinta y cinco horas semanales para los más de ochenta mil empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León no pudo llevarse a cabo debido a su elevado impacto económico, en un momento caracterizado por la falta de ingresos, agravada por la pandemia en los años 2020 y 2021, y posteriormente por la crisis mundial derivada de la invasión de Ucrania, y todo ello con un sistema de financiación autonómica que la Junta de Castilla y León ha propuesto reiteradamente mejorar.

Ahora bien, en el actual contexto de recuperación económica, en el que la Comisión Europea acaba de elevar a un 1,4% las perspectivas de crecimiento del PIB español en 2023, y prevé que la economía española registre un crecimiento superior al previsto para la zona euro y para la propia Unión Europea, el propio Estado ha modificado su normativa básica sobre jornada semanal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año 2023, no previendo ya requisitos de estabilidad presupuestaria, y exigiendo sólo a la Administración correspondiente el control de la temporalidad en el empleo público.

Como la Administración de la Comunidad de Castilla y León dispone de la suficiencia financiera adecuada para acometerlo, es el momento de retomar de forma inmediata el compromiso asumido en 2019, poniendo fin a una medida que, debemos recordar, se estableció con un carácter temporal y excepcional.

En segundo lugar, la importancia del factor temporal en el ejercicio de la potestad autoorganizatoria de la Administración es otro de los motivos que amparan la urgencia.

Es preciso disponer de un margen temporal adecuado entre la modificación legal necesaria y la fecha acordada para el comienzo de la aplicación de la medida de la reducción de la jornada de trabajo semanal.

Además, es esencial que la implantación de la nueva jornada se lleve a cabo sin que se vean afectados los servicios públicos ni el nivel de calidad de las prestaciones, teniendo en cuenta la complejidad organizativa de la Administración castellano y leonesa, en la que prestan servicios más de ochenta mil personas.

La urgencia de la recuperación de la jornada de treinta y cinco horas deriva de la necesidad de organizar cuanto antes la jornada de los empleados públicos, de forma muy especial en los ámbitos sanitario y educativo y, en todo caso, con un margen temporal suficiente que permita la adecuada adaptación tanto al período estival como al inicio del próximo curso escolar.

En efecto, en el presente caso resulta evidente que, de seguirse la tramitación legislativa ordinaria, la recuperación de la jornada de treinta y cinco horas semanales para los empleados públicos se demoraría en exceso.

Significativamente, por lo que respecta al personal docente que presta sus servicios en centros públicos no universitarios, la recuperación efectiva de la jornada no podría tener lugar hasta el curso escolar 2024-2025, debido a necesidades ineludibles de planificación, puesto que, una vez iniciado el curso escolar 2023-2024, la implantación práctica de la jornada de treinta y cinco horas resultaría totalmente inviable, ya que se alteraría por completo la organización del curso en perjuicio no solo de los empleados públicos, sino también de los alumnos. Otro tanto ocurriría en entornos complejos, como el hospitalario, donde la reorganización de agendas y cuadrantes de personal, ante los turnos de vacaciones, y la consiguiente necesidad de contratación de personal sustituto, deben ser organizados con suficiente antelación antes de que comience el verano, con el fin de evitar que la adecuada prestación del servicio se vea perjudicada.

En tercer lugar, 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 urgente 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 concurrencia de las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución española para recurrir a la figura del Decreto Ley.

En cuarto lugar, el motivo de protección de la necesaria conciliación de la vida personal, familiar y social con el trabajo, también se ve afectado de forma importante por el régimen de la jornada laboral semanal, y fundamenta la concurrencia de urgencia en su modificación.

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 Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su

plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

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 treinta y siete horas y treinta minutos actuales a las treinta y cinco 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, siendo así que el tiempo de trabajo no puede imposibilitar que disfrute de sus derechos y el desarrollo de su personalidad, es decir, no se desprende de su humanidad. 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.

En definitiva, 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 incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de los últimos decenios, que hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La medida contemplada en el proyecto 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–, 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.

El favorecimiento de la asunción igualitaria de responsabilidades familiares, exige una actuación urgente y necesaria por parte de la Comunidad Autónoma, puesto que más de la mitad de la plantilla de la Administración Autonómica, las empleadas públicas, está viendo afectados sus derechos. Un mayor retraso en su aplicación, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la nuestra.

Por ello, se precisa la adopción urgente de medidas, como la adoptada en este Decreto Ley, que buscan promover la conciliación de la vida personal, familiar y social, eliminando, o al menos reduciendo, desequilibrios y fomentando la mejor conciliación en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en la convicción de que dicha medida promoverá una mayor responsabilidad social en la Administración autonómica, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

Por ello, ya el I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados públicos de la Junta de Castilla y León, aprobado por el Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero, de la Junta de Castilla y León (B.O.C. y L. de 22 de febrero de 2021), previó en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para la Administración Autonómica en lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con los objetivos específicos de garantizar las medidas de conciliación en todas las organizaciones, desde el enfoque de género, y mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes. En particular, se establecen una serie de medidas para el logro de estos objetivos, medidas que van dirigidas a hombres y a mujeres sin excepción, con el fin de facilitar a todas las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En quinto lugar, otro motivo indudable que justifica la extraordinaria y urgente necesidad de la 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. Por ello, en Castilla y León se apuesta por que las medidas sean obligatorias en todas las Administraciones, protegiendo en todo caso, por sus especiales circunstancias, los servicios sociales, la sanidad y la educación.

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.

En este sentido, el Acuerdo 177/2022, de 6 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se adoptan medidas de ahorro y eficiencia energética en la Administración General e Institucional de la Comunidad de Castilla y León (B.O.C. y L. de 10 de octubre de 2022), contempla en su apartado 1.4, sobre horarios de encendido y apagado de las instalaciones de climatización, temperatura del aire, iluminación, agua caliente, equipamiento informático y resto de instalaciones con consumo de energía, que tomando como referencia los horarios de apertura y cierre de los edificios públicos y la normativa que resulta de aplicación, se programarán los horarios de arranque y parada de las diferentes instalaciones consumidoras de energía, así como la temperatura del aire, de modo que se pueda minimizar el uso energético dentro de umbrales aceptables de confort y servicio, y se deberá prestar atención en la organización de los servicios de limpieza, mantenimiento, vigilancia y otros similares, de modo que no induzcan a una elevación del consumo de energía.

Por lo tanto, y en conclusión, los aspectos positivos que ofrece la disminución de la jornada laboral semanal de los empleados públicos autonómicos que hemos enunciado, como son el cumplimiento del principio de legalidad presupuestaria y de limitación de los presupuestos públicos, la necesidad de abordar perentoriamente el ejercicio de la potestad autoorganizatoria, la posibilidad de un mejor reparto del trabajo y la consecuente creación de empleo, la necesaria conciliación de la vida personal, familiar y social con el trabajo, la mejora de las condiciones laborales y del rendimiento a través de una distribución menos extenuante en la distribución de la jornada laboral, y el logro de una



mayor eficiencia energética, justifican suficientemente la adopción urgente de la medida –dadas las circunstancias jurídicas, presupuestarias y sociales existentes que se han expuesto–, ya que se producirían daños o situaciones irreparables de demorarse su efectiva e inmediata aplicación.

En la actualidad, demorar la recuperación de la jornada de treinta y cinco horas supondría prolongar la suspensión de un derecho de los empleados públicos que, como se ha señalado con anterioridad, se contempló por una Ley de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de Administraciones Públicas, como una medida dotada de temporalidad y excepcionalidad por razones económicas, que hoy han desaparecido.

Por último, el que se haya producido un retraso en el cumplimiento del objetivo de la recuperación de la jornada laboral semanal de treinta y cinco horas, y que ha persistido durante un tiempo –desde el pacto del año 2019–, no es óbice para que se haga frente a la solución por la vía de la legislación de urgencia, y que, en el momento actual, se haya convertido en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias y motivaciones concurrentes.

Asimismo, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar este Decreto Ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde a la Junta de Castilla y León, y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación centradas en el cumplimiento de la seguridad jurídica.

La necesidad justificadora del Decreto-Ley no puede entenderse como una necesidad absoluta que suponga un peligro grave para el sistema constitucional o para el orden público, entendido como normal ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas y no al funcionamiento de los servicios públicos, sino que ha de entenderse con mayor amplitud como necesidad relativa respecto de situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que, por razones difíciles de prever, requieren una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes.

En definitiva, el objetivo de esta reforma sobre la jornada laboral semanal en la Administración Autónoma no puede ser otro que el de convertirla en un factor de eficiencia y productividad, que garantice la prestación efectiva de los servicios públicos y posibilite el crecimiento económico, por cuanto se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dota a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos, incrementa el modelo de empleo público, con el centro en el personal y en la mejora de su calidad de vida, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

–II–

Por lo que atañe a la necesaria conexión de sentido o relación de adecuación entre la situación de urgente necesidad definida y las medidas adoptadas para hacerle frente, la norma cumple el doble criterio para valorar su existencia, el contenido, por un lado, y la estructura, por otro, de las disposiciones incluidas en el texto normativo.

Tanto desde el punto de vista de la estructura de la norma, como en relación con su contenido –la reforma de las normas necesarias para el establecimiento y la forma de aplicación de la medida de reducción de la jornada semanal de los empleados públicos

de la Administración de la Comunidad de Castilla y León a treinta y cinco horas–, todo ello queda conectado y responde a la necesaria vinculación con la situación de urgencia y necesidad fundamentada.

–III–

En la redacción de este Decreto-Ley se han observado los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como también los principios de accesibilidad, coherencia y responsabilidad previstos en el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en el que se fundamenta la medida que se establece, siendo el Decreto-Ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución. De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el interés general requiere, no incluyendo restricciones de derechos ni obligaciones de ningún tipo, más allá de aquellas que obligan a la propia Administración autonómica. Igualmente, la norma se ajusta al principio de seguridad jurídica y al de coherencia, puesto que es acorde con el resto del ordenamiento jurídico y con el conjunto de las políticas públicas autonómicas, al tiempo que estimulará su mejor cumplimiento.

Asimismo, se garantizan los principios de responsabilidad, determinándose los órganos responsables de la ejecución y el control de la medida incluida en la norma, de accesibilidad, utilizándose una redacción clara y comprensible y una técnica normativa correcta, de eficiencia, y de transparencia, ya que la norma identifica claramente su propósito y lo explica con detalle. Hay que precisar que no se han realizado los trámites de participación pública previstos en el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, conforme a lo dispuesto en el artículo 76 bis 1.b) y 3.b) de dicha Ley, que hace posible la excepción cuando en la norma concurren circunstancias extraordinarias que no hayan podido preverse con anterioridad y que exijan su aprobación urgente.

–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.

Y por último, 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 70.1.1º del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, es competencia exclusiva de la Comunidad de Castilla y León la organización y régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno. Asimismo, según el artículo 32.3 de la misma norma legal, en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento, prevista en el citado artículo 70.1.1º, y de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad y de su Administración Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18º 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 cuadragesima 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.

Este Decreto-Ley se aprueba previa negociación colectiva, habiendo obtenido el voto favorable unánime de todas las organizaciones sindicales presentes en el ámbito de la negociación.

El presente Decreto-Ley es promovido por la Consejería de la Presidencia en función de las atribuciones que le corresponden de acuerdo con el artículo 7.2.h) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de 30 de marzo de 2023

## DISPONE

### CAPÍTULO I

#### *Disposiciones generales*

*Artículo 1. Jornada ordinaria de trabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y ámbito subjetivo de aplicación.*

1. La jornada ordinaria de trabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a partir del 1 de junio de 2023, 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.

2. La jornada prevista en el apartado anterior 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 Castilla y León o sus Organismos Autónomos.

## CAPÍTULO II

### *Sector de Educación*

#### *Artículo 2. Jornada laboral del personal docente en centros públicos no universitarios.*

1. En el caso del personal docente en centros públicos no universitarios, la jornada prevista en el artículo anterior se implantará a partir del 1 de septiembre de 2023, comienzo del curso escolar 2023-2024.

2. La estructura de la jornada laboral del personal que desempeña funciones docentes en los centros públicos de enseñanzas no universitarias y en los servicios de apoyo a los mismos, será la siguiente:

a) Los maestros que impartan los niveles de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Especial permanecerán en su centro de destino veintiocho horas semanales. Estas horas tendrán la consideración de lectivas y complementarias de obligada permanencia en el centro.

Las horas dedicadas a actividades lectivas serán veinticuatro semanales. A estos efectos se considerarán lectivas tanto la docencia directa de grupos de alumnos como los períodos de recreo vigilado de los alumnos.

b) El profesorado que imparta los niveles de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas Escolares de Régimen Especial permanecerá en su centro de destino veintiocho horas semanales. Estas horas tendrán la consideración de lectivas, complementarias recogidas en el horario individual, y complementarias computadas mensualmente.

La suma de la duración de los períodos lectivos y las horas complementarias de obligada permanencia en el centro, recogidas en el horario individual de cada profesor, será de veintitrés horas semanales. Aun cuando los períodos lectivos tengan una duración inferior a sesenta minutos, no se podrá alterar, en ningún caso, el total de horas de dedicación al centro.

Este profesorado impartirá como mínimo diecisiete períodos lectivos semanales, pudiendo llegar excepcionalmente a diecinueve cuando la distribución horaria del departamento lo exija y siempre dentro del mismo. La parte del horario comprendido entre dieciocho y diecinueve períodos lectivos se compensará con las horas complementarias establecidas por la Jefatura de estudios, a razón de dos horas complementarias por cada período lectivo.

c) Las horas de dedicación y/o permanencia en su centro de destino del personal docente adscrito a los servicios de apoyo a los centros públicos de enseñanzas no universitarias será de veintiocho horas semanales, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias derivadas de las peculiaridades propias de su funcionamiento.

3. El resto de las horas de la jornada laboral no referidas en el apartado anterior, hasta las treinta y cinco semanales, serán de libre disposición para la preparación de

las actividades docentes, el perfeccionamiento profesional o cualquier otra actividad pedagógica complementaria y, en el supuesto de los servicios de apoyo a los centros públicos de enseñanzas no universitarias, para la realización de otras tareas necesarias para el desempeño de sus funciones.

### CAPÍTULO III

#### *Sector sanitario*

*Artículo 3. Jornada ordinaria del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.*

1. A los meros efectos de su cálculo, la jornada ordinaria anual de trabajo del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León en turno diurno será el resultado de descontar, a los días que tiene el año natural, la suma de sábados y domingos que concurren en el año, de 14 festivos, de los días de vacaciones y asuntos particulares que se determinen normativamente y de multiplicar el resultado así obtenido, por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo.

A los efectos de su realización, las horas correspondientes a la jornada ordinaria podrán abarcar el período comprendido entre lunes y domingo, sin perjuicio de su posible distribución irregular a lo largo del año. En todo caso, la jornada ordinaria se prestará dentro de los siguientes turnos:

- turno diurno
- turno diurno con jornada complementaria
- turno rotatorio
- turno nocturno
- turnos especiales

2. Realiza turno diurno el personal que cumpla su jornada anual en horario de mañana y/o de tarde. Este turno abarcará desde las 8.00 horas hasta las 22.00 horas.

Con carácter general, la jornada ordinaria en turno diurno se realizará de lunes a viernes, no festivos, de 8.00 horas a 22.00 horas, salvo para el personal que desempeñe su actividad ordinaria en unidades que exigen el funcionamiento permanente, continuado y ordinario durante todos los días de la semana, que será de lunes a domingo.

La jornada ordinaria de los Equipos de Atención Primaria se desarrollará tanto en horario de mañana como de mañana y tarde, con carácter general, de lunes a viernes, no festivos, de 8.00 a 22.00 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo a la mejora de la oferta asistencial y a una mayor accesibilidad de los ciudadanos a los servicios sanitarios, las Gerencias de Atención Primaria podrán establecer una jornada en horario de tarde a la semana, con un máximo de cinco horas de atención directa, en los Equipos de Atención Primaria de las Zonas Básicas de Salud, cuyo municipio cabecera supere las 15.000 tarjetas sanitarias,

distribuida equitativamente para aquellos puestos de trabajo que a la entrada en vigor de la presente norma, no tuvieran ya asignada la realización de alguna jornada de tarde.

Asimismo, las Gerencias de Atención Primaria podrán establecer una jornada en horario de tarde a la semana, con un máximo de cinco horas de atención directa, en los Equipos de Atención Primaria de las Zonas Básicas de Salud Urbanas y Semiurbanas que sean declaradas como tales en la correspondiente norma reglamentaria. La declaración de Zona Básica de Salud Urbana o Semiurbana deberá ser negociada previamente en Mesa Sectorial.

La jornada semanal ordinaria del personal de Atención Especializada se realizará, con carácter general, de lunes a viernes, no festivos, de 8.00 a 22.00 horas. Para aquellos que a la entrada en vigor de la presente norma vinieran prestando servicios sólo en horario de mañana se mantendrá dicho horario, salvo para aquellas categorías que deban realizar su jornada ordinaria tanto en horario de mañana como de tarde alternativamente en función de las necesidades de servicio.

A los mismos efectos, el resto de profesionales de atención primaria y especializada que ya tuvieran asignada una o varias jornadas en horario de tarde, mantendrán dicho horario.

3. La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual del personal en turno diurno que venga obligado a realizar jornada complementaria en la modalidad de guardias de presencia física será el resultado de aplicar el sistema de ponderación que se establezca por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de Sanidad, sin que, en ningún caso, aquella pueda resultar inferior a 1420 horas anuales.

4. Realiza turno rotatorio el personal que cumpla su jornada anual en horario de mañana y noche, en horario de tarde y noche o en horario de mañana, tarde y noche.

5. Realiza turno nocturno el personal que cumpla de forma permanente, su jornada anual en horario de noche. Este turno abarcará desde las 22.00 a las 8.00 horas.

6. La jornada anual del personal que, por necesidades de la organización y programación funcional de los centros, preste servicios en turno rotatorio o en turno nocturno, se determinará en función del número de noches efectivamente trabajadas, de acuerdo con la ponderación que se establezca anualmente en la tabla aprobada por orden de la consejería con competencias en materia de sanidad, resultando de dicha ponderación una jornada anual de 1498 horas, por la realización de 42 noches para el turno rotatorio, y de 1420 horas, por la realización de 142 noches para el turno nocturno.

7. Cuando la jornada ordinaria anual de Médicos y Enfermeros de Área se realice en horario de noche, en ningún caso será inferior a 1420 horas de trabajo efectivo. La programación funcional del centro o institución sanitaria podrá prever para estos profesionales jornadas ordinarias diarias de hasta 24 horas atendiendo a las necesidades organizativas y asistenciales.

*Artículo 4. Jornada ordinaria del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León en turnos especiales.*

1. El personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria realizará una jornada ordinaria anual que se determinará en cada Gerencia de Atención Primaria en

función de la ponderación entre la jornada a realizar correspondiente al turno diurno y la jornada a realizar correspondiente al turno nocturno, sin que en ningún caso la jornada ordinaria anual resultante pueda ser inferior a 1420 horas anuales de trabajo efectivo.

2. El personal sanitario de Emergencias Sanitarias realizará una jornada ordinaria anual, de lunes a domingo, de 1498 horas anuales de trabajo efectivo, que se ponderará en función del número de noches efectivamente trabajadas en el año, de acuerdo con lo que se establece en el apartado 6 del artículo anterior. Atendiendo a las características específicas de la prestación del servicio en la Gerencia de Emergencias Sanitarias, la jornada ordinaria diaria de su personal sanitario comprenderá hasta 12 horas en el Centro Coordinador de Urgencias y hasta 24 horas, en el resto.

*Artículo 5. Jornada complementaria del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.*

1. Atendiendo a la característica esencial del servicio público sanitario que ha de prestarse las 24 horas de todos los días del año y a fin de garantizar la cobertura de dicho servicio a los usuarios, el personal de las Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud vendrá obligado a realizar una jornada complementaria que se determinará de acuerdo con la programación funcional de la correspondiente Institución Sanitaria.

La realización de la jornada complementaria sólo será de aplicación al personal de las categorías o unidades que con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 55/2003 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, vinieran realizando una cobertura de la atención continuada mediante la realización de guardias u otro sistema análogo, así como para el personal de aquellas otras categorías y unidades que se determinen por la Gerencia Regional de Salud.

2. En la jornada complementaria, la prestación de servicios de atención continuada en jornada complementaria podrá revestir las siguientes modalidades: presencia física, alerta localizada y mixta.

3. La realización de jornada complementaria en ningún caso tendrá la consideración ni el tratamiento previsto para las horas extraordinarias, ni vendrá afectada por las limitaciones que en cuanto a éstas puedan establecer las disposiciones vigentes. Su retribución específica se efectuará de conformidad con las normas, pactos o acuerdos que en cada momento resulten de aplicación.

4. Los horarios de prestación de servicio en jornada complementaria comprenderán de lunes a viernes, no festivos, desde las 15.00 horas hasta las 8.00 horas del día siguiente, y sábados, domingos y festivos, desde las 8.00 horas hasta las 8.00 horas del día siguiente.

*Artículo 6. Disposiciones generales en materia de jornada del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.*

1. Con carácter general, la jornada ordinaria anual se distribuirá regularmente, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año, el número de horas que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por el promedio de siete horas diarias en el turno diurno o el que corresponda por aplicación de la ponderación y los descansos correspondientes, respecto de los turnos rotatorios y nocturnos.

En todo caso, el cómputo de la jornada complementaria y de la especial se tendrá en cuenta de forma separada de la ordinaria, a efectos de la observancia de la limitación de los tiempos de trabajo, de acuerdo con la normativa legalmente establecida.

2. La distribución de la jornada anual a efectos de su cómputo, podrá ser irregular en función de las necesidades organizativas o de planificación de cada centro, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal o el régimen de descansos alternativos, de acuerdo con lo que al efecto dispone la normativa legal, correspondiendo a las Gerencias de los centros llevar a cabo la citada distribución, previa información al órgano de representación unitaria del personal que corresponda.

3. Los días correspondientes a vacaciones, a permisos y licencias, no descontados en el apartado 1, establecidos en la normativa estatal o autonómica, así como a cualquier otro día de ausencia al trabajo debidamente justificado, se considerarán, con carácter general, a efectos de su cómputo, de siete horas de promedio diario.

4. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter de no laborables, debiendo quedar, en todo caso, los servicios sanitarios debidamente cubiertos. Dichos días se considerarán como jornada ordinaria efectivamente trabajada, a efectos del cómputo de la jornada ordinaria anual. El personal que como consecuencia de la organización de los servicios sanitarios deba realizar su jornada laboral ordinaria en los citados días, tendrá derecho a los descansos compensatorios correspondientes.

5. Se considera tiempo de trabajo el disfrute de los créditos de horas retribuidos para el ejercicio de funciones sindicales.

Se considera asimismo tiempo de trabajo el disfrute de todos los permisos reglamentariamente establecidos y ausencias justificadas, que no hayan sido tenidos en cuenta para el cómputo de la jornada ordinaria anual.

En el transcurso de la jornada laboral ordinaria, el personal dispondrá de un descanso diario de veinte minutos, los cuales se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de servicios y se garantizará en todo momento por el responsable del servicio o unidad la presencia, al menos, de un 50 por ciento de la plantilla del mismo, organizándose el personal por turnos, de manera que los servicios y las unidades queden debidamente atendidos.

Asimismo, el personal que preste servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León que, por razones organizativas, tuviera que desarrollar su jornada ordinaria en horario de mañana y de tarde de forma continua, dispondrá de 30 minutos para comer. Este tiempo no será computado como jornada ordinaria de trabajo.

6. La diferencia entre el número de horas de la jornada ordinaria establecida en función del turno de trabajo que corresponda y la jornada efectivamente realizada por el personal, si esta fuera menor, tendrá el carácter de recuperable, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad a que ello pudiera dar lugar, salvo lo dispuesto en el párrafo tercero.

La recuperación a que se refiere el párrafo anterior se efectuará dentro del correspondiente año, debiéndose contemplar las horas a recuperar dentro del calendario anual. Las Direcciones de las Instituciones Sanitarias, en función de la programación funcional del Centro, previa información a los órganos de representación unitaria del



personal que correspondan, establecerán los horarios en que se llevará a cabo la recuperación.

En el caso de que el débito de horas de trabajo efectivo realizado en jornada ordinaria, en cómputo anual, se produzca por resultar imposible su cumplimiento como consecuencia de la aplicación de la jornada teórica prevista en cada año concreto, se adoptarán las medidas necesarias que permitan su aplicación.

Si por causas no imputables a la mera voluntad del personal de las Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, el número de horas de trabajo efectivo realizado en jornada ordinaria, en cómputo anual, fuere superior al número de horas de trabajo efectivo de su correspondiente jornada ordinaria de trabajo, conforme se establece en la presente norma, el exceso de horas trabajadas será objeto de compensación con los descansos que correspondan. Dicha compensación se llevará a cabo dentro del año en que se hubieren devengado los descansos. Excepcionalmente, los descansos compensatorios podrán aplicarse durante el mes de enero del siguiente año.

Los días de compensación tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos de su cómputo en la jornada anual.

7. En el caso de puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial de duración superior a la prevista como jornada ordinaria, respetándose en todo caso la duración de la jornada máxima semanal establecida en la normativa vigente en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

8. Las direcciones de cada centro e institución sanitaria establecerán los turnos y horarios de trabajo y la programación de los descansos, en base a los criterios generales que se establezcan por orden del consejero competente en materia de Sanidad, a las disposiciones mínimas de la ordenación del tiempo de trabajo y a las necesidades organizativas y asistenciales, de acuerdo con lo establecido en la Sección Primera del Capítulo Décimo de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, y normativa concordante.

*Disposición transitoria. Aplicación de la jornada ordinaria anual para el año 2023 en los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León.*

En el ámbito de los centros e instituciones sanitarias, la jornada ordinaria anual correspondiente al año 2023 tendrá en cuenta que, hasta el 31 de mayo, la jornada es de 37,5 horas de promedio semanal y, a partir del 1 de junio, de 35 horas de promedio semanal, lo que implica la aplicación de una jornada anual de 1578 horas para el turno diurno, de 1511 horas por la realización de 42 noches para el turno rotatorio, de 1440 horas por la realización de 144 noches para el turno nocturno, y de 1511 horas para el personal sanitario de Emergencias Sanitarias.

En el caso del personal de área, dado que con la jornada de 37,5 horas de promedio semanal le corresponde un promedio mensual de 140 horas distribuidas en 11 meses (1540 horas anuales), y con la jornada de 35 horas de promedio semanal pasaría a ser de 135 horas (1485 horas anuales), la aplicación de la jornada ordinaria anual durante el año 2023 para este personal será de 137 horas de promedio mensual (1507 horas anuales).

Dentro del mes siguiente a la publicación de la presente norma se negociarán todos los calendarios laborales que se vean afectados como consecuencia de la jornada máxima anual y se realizarán las actuaciones administrativas necesarias para su efectivo cumplimiento.

*Disposición derogatoria.*

Quedan derogados:

- El Título IV y la disposición transitoria octava de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras.
- El artículo 16.3 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto-Ley.

*Disposición final primera. Modificación del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

El Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3 Jornada máxima anual ordinaria

La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en los años bisiestos), el total de sumar al número de domingos y sábados que concurren cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), los días de vacaciones legalmente establecidos, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas de promedio diario de trabajo efectivo en lo que se refiere a la jornada ordinaria.»

Dos. Se modifica el artículo 4.1, que queda redactado como sigue:

«1. En los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial de duración superior a la prevista como jornada ordinaria que, con carácter general, tendrá el límite máximo resultante de multiplicar por siete horas y treinta minutos el número de días considerados como de trabajo tenido en cuenta para el cálculo de la jornada máxima ordinaria.»

Tres. Se modifica el artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6 Distribución regular de la jornada

1. La jornada anual se distribuye, a efectos de su cómputo, de forma mensual, resultando de obligado cumplimiento, en cada uno de los meses naturales del año,

el número de horas de la jornada anual que resulte de multiplicar el número de días laborables del mes por el promedio de siete horas diarias.

2. Los días correspondientes a las vacaciones, a los permisos y a los días de ausencia de trabajo, se considerarán, con carácter general, a efectos de su cómputo, como de siete horas de promedio diario o la correspondiente en el calendario laboral del funcionario.»

Cuatro. Se modifica el artículo 13, que queda redactado como sigue:

«Artículo 13 Horario general en las dependencias administrativas

La jornada semanal en las dependencias administrativas se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible.

La parte principal, llamada tiempo fijo o estable, será de cinco horas diarias, que serán de obligada concurrencia para todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas.

La parte variable del horario constituye el tiempo de flexibilidad del mismo. A efectos de su cómputo y recuperación será la diferencia entre la jornada que corresponda y las cinco horas diarias que constituyen la parte fija del horario.

La parte variable o flexible del horario será la comprendida en los tramos horarios siguientes:

Entre las 7:30 y las 9:00 de lunes a viernes.

Entre las 14:00 y las 18:30 de lunes a jueves.

Entre las 14:00 y las 16:30 los viernes.

Con carácter general, las horas de la jornada que se presten en la parte flexible del horario se distribuirán a voluntad del funcionario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, con carácter excepcional derivado de las necesidades del servicio, podrá ser exigible la prestación en régimen de disponibilidad horaria dentro de la parte flexible del horario del mes al que corresponda, de hasta el 10% de la jornada mensual regular, que resulta de multiplicar el número de días laborables de cada mes por el promedio de siete horas diarias. Del uso de tal disponibilidad se dará cuenta de forma regular a la representación legal de los trabajadores.»

Cinco. Se modifica el apartado 3 del artículo 19, que queda redactado como sigue:

«3. Las ausencias por asistencia a cursos de los programas de formación organizados por la Administración de la Comunidad de Castilla y León previstas en los apartados anteriores, debidamente justificadas, tendrán la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

Respecto de los cursos impartidos en régimen de internado cada día de ausencia del trabajo por este motivo computará como siete horas de tiempo de trabajo.»



*Disposición final segunda. Cláusula de salvaguardia del rango de normas reglamentarias.*

Las modificaciones efectuadas por este Decreto-Ley en normas de rango reglamentario conservan su rango reglamentario.

*Disposición final tercera. Habilitación normativa.*

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 con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial.

*Disposición final cuarta. Entrada en vigor.*

El presente Decreto-Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Valladolid, 30 de marzo de 2023.

*El Presidente de la Junta  
de Castilla y León,*

Fdo.: ALFONSO FERNÁNDEZ MAÑUECO

*El Consejero de la Presidencia,*  
Fdo.: JESÚS JULIO CARNERO GARCÍA