

El Acuerdo de 35 horas, un avance para la modernización de la Administración General del Estado

Madrid, 27 de abril de 2026

El antecedente de la jornada de las 35 horas fue la medida de flexibilidad horaria de una bolsa de horas de libre disposición del 5% de la jornada laboral anual para la conciliación de la vida familiar y profesional, de carácter recuperable, que se desarrolló en el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, de 29 de octubre de 2018, donde la intervención de **CCOO** fue indispensable.

La Ley General de Presupuestos del año 2018 introduce la posibilidad para todas las administraciones públicas de reducir la jornada laboral, si se cumplían los objetivos de estabilidad presupuestaria y de la estabilización de empleo temporal comprometidos con la Unión Europea.

El cumplimiento de los objetivos anteriores, la modernización de la administración pública que se está llevando a cabo con la ejecución del Plan de Reforma, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, avanzando en la digitalización de los servicios públicos, o incorporando el teletrabajo han facilitado la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales o 1533 en cómputo anual.

La reducción de la jornada laboral necesita una reorganización del tiempo de trabajo y planificar los recursos para hacer compatibles el doble objetivo de, mejorar las condiciones laborales del personal para ganar en productividad y eficiencia por un lado, y dar así un mejor servicio a la ciudadanía.

La liberación de un 7% del tiempo de trabajo, que es lo que implica la jornada de 35 horas, pretende mejorar la cobertura de plazas desiertas que quedan en los procesos selectivos de acceso libre y de promoción interna, así como mejorar la conciliación corresponsable de un personal que presta servicio en puestos de trabajo a cientos de kilómetros de la residencia familiar, y en ocasiones con un régimen horario de especial dedicación incompatible con las obligaciones de cuidados familiares.

El espacio laboral de la Administración General del Estado es muy heterogéneo y reproduce las mismas dinámicas, roles, costumbres y estereotipos de género existentes en la sociedad. Aunque en la mayoría de los departamentos ministeriales hay un equilibrio entre hombres y mujeres, existe una segregación horizontal, hay mayor representación de mujeres en las áreas de trabajo administrativo, social y de cuidados y de hombres en los espacios tecnológicos, del transporte o la seguridad.

Según datos oficiales del IV Plan de Igualdad de la AGE, en enero de 2024, había un total de 213.231 efectivos, de los cuales 113.216 son mujeres (**53,1%**) y 100.015 son hombres (46,9%).

También hay una segregación vertical, **el grupo funcional con más mujeres es el C2 (64,8%)**, y el grupo con menos presencia de mujeres es el grupo B (37,7%) y el grupo E (36,7%) y el C1 (46,9%). En el resto de los grupos A2 y A1 hay paridad, pero no ocurre así en los puestos directivos.

De 27.348 mujeres personal laboral de la AGE, los mayores porcentajes se encuentran en el grupo profesional M2, 1G, 4G y M3 con la misma segregación horizontal que las funcionarias.

El IV Plan de Igualdad de la AGE reconoce que a **pesar de los esfuerzos que se han realizado en la Administración del Estado en los últimos años en el impulso de diferentes medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo cierto es que las responsabilidades familiares siguen recayendo, mayoritariamente, sobre las mujeres.**

Las reducciones de jornada, los permisos vinculados al cuidado y la agrupación familiar, así como las excedencias por cuidados familiares, o la jubilación anticipada perdiendo retribuciones, son los recursos legales que más utilizan las empleadas públicas del Estado para conciliar. **El 76,3% de las excedencias por cuidado familiar fueron solicitadas por las empleadas públicas de la AGE.**

Durante el año 2025 accedieron a la jubilación anticipada **965 funcionarias del C2** frente a los 417 funcionarios del C1.

Cada vez hay más mujeres incorporándose a la Función Pública, el 55% superan las pruebas de acceso libre. Sin embargo, **en la promoción interna los hombres superan las pruebas en mayor porcentaje que las mujeres para el acceso al subgrupo A1.** Aun así, sólo se cubre el 30% de las plazas que se ofertan en este grupo A1, situación que es preocupante.

El Plan de Igualdad tiene detectados debilidades estructurales que impiden la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las escalas y categorías profesionales, la promoción interna dentro de la administración, el ascenso a los puestos directivos, y por eso hay que seguir implementando medidas de flexibilidad y evaluando los resultados.

CCOO ha detectado que **el 30% de las plazas que se ofertan en la AGE y que están dotadas presupuestariamente no se cubren**, no son atractivas económicamente, no son compatibles con las necesidades de conciliación. Si a eso le añadimos la pérdida de empleo femenino en el Estado por la petición masiva de excedencias sin retribuir, jubilaciones anticipadas etc. para conciliar, desde el sindicato tenemos claro que la eficiencia de los servicios públicos pasa por retener ese talento y seguir trabajando en mejorar las condiciones laborales de todo su personal.