



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

21 de febrero de 2025

Núm. 182-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000159 Proposición de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 35 horas semanales.

Presentada por el Grupo Parlamentario Mixto.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Mixto

Proposición de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 35 horas semanales.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de febrero de 2025.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

A la Mesa del Congreso

El Grupo Parlamentario Mixto, a petición del diputado del Bloque Nacionalista Galego (BNG), Néstor Rego Candamil, al amparo de lo previsto en el artículo 124 y siguientes del actual Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Proposición de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 35 horas semanales, para su debate en el Pleno.

Palacio del Congreso de los Diputados, 11 de febrero de 2025.—**Néstor Rego Candamil**, Portavoz adjunto del Grupo Parlamentario Mixto.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO A 35 HORAS SEMANALES

Exposición de motivos

I

En plena Revolución Industrial, la lucha obrera y sindical logró que se comenzasen a regular y limitar tanto las condiciones como el tiempo máximo de trabajo. Se considera que la primera norma en regular la jornada laboral fue la Health and Morals of Apprentices Act de 1802 en Inglaterra, aunque de mayor relevancia y eficacia fueron las llamadas Leyes de Fábricas de 1833 y 1847, que prohibían las jornadas laborales de más de 10 horas para menores y mujeres.

A medida que se extendía el modelo de producción y se asentaban las organizaciones sindicales, aparecieron normativas similares en otros países europeos, aprobándose distintas normas que intentaban mejorar las condiciones y el tiempo de la jornada laboral, como en Francia en 1841, con una ley relativa al trabajo infantil, o en Alemania, que en 1884 aprobó normas sobre seguros de accidentes y accidentes laborales. A continuación, en esta etapa final del siglo XIX, surgieron también normativas semejantes en países como Suiza, Austria, Noruega, Dinamarca e Italia.

En el caso del Estado español, la Ley de 24 de julio de 1873 sobre condiciones de trabajo en fábricas, talleres y minas, promulgada durante la Primera República, relativa principalmente a las condiciones y jornada de trabajo de los menores de edad, se considera la primera ley de carácter laboral. Pero no fue hasta principios del siglo XX, a medida que las organizaciones sindicales crecían y se consolidaban, cuando empezó a promulgarse una legislación más completa sobre esta materia. Un Real Decreto de 1919 fijó, ya entonces, la jornada máxima de trabajo en cuarenta y ocho horas semanales, el mismo año en que se aprobaba el Convenio de Washington sobre las horas de trabajo de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no llegó a entrar en vigor.

El 2 de julio de 1931 la Gaceta de Madrid publicaba en el núm. 183 el Decreto por el que se dispone que la jornada laboral sea de ocho horas diarias y la obligación de remunerar las horas extra con un incremento salarial del veinticinco por ciento, pero esta norma y el resto de la legislación laboral de la Segunda República fueron derogadas por la dictadura franquista.

Hubo que esperar hasta 1983 para que se fijase la jornada laboral en un máximo de cuarenta horas semanales mediante la Ley 4/1983, de 29 de junio —si bien ya se había reducido a cuarenta y cuatro horas en 1976— una norma que ha permanecido inalterada hasta hoy.

La tendencia actual en los distintos países europeos es la de reducir la jornada laboral máxima. Destaca el caso de Francia, que desde el año 2000 ha fijado por ley la semana laboral en 35 horas semanales sin reducción salarial, o el de Bélgica que la ha establecido en 38 horas semanales.

Sin embargo, resulta mucho más esclarecedor observar las horas efectivamente trabajadas y las jornadas laborales establecidas en la mayoría de sectores por convenio colectivo, ya que, en ambos casos, la realidad se aleja de la legalidad.

Aunque en la mayoría de los países europeos la jornada laboral sigue fijada en 40 horas, las estadísticas muestran que de media se trabajan menos horas de las máximas fijadas. No obstante, en el Estado español el tiempo medio trabajado supera al de la jornada laboral máxima. Según la EPA, en Galicia 534 000 personas trabajadoras reconocen realizar jornadas más de 40 horas semanales, 60 000 más que antes de la aprobación de la reforma laboral en el año 2021. De estas, 98 900 trabajadores y trabajadoras realizan jornadas de más de 50 horas semanales.

En el caso de la jornada laboral establecida por convenio colectivo, se constata que la media europea también es notablemente inferior. Lo mismo ocurre en el caso del Estado

español, donde mediante la negociación colectiva se ha ido reduciendo una jornada que, legalmente, no había sido modificada en 40 años, de forma que, de media, la jornada laboral por convenio es de 38,2 horas, pero que en muchos convenios de empresa ya está fijada en 35 horas.

Con todo, los registros estadísticos avalan un aumento de la jornada laboral pactada en los últimos años. Así, en el caso de Galicia, según el Consello Galego de Relacións Laborais, la jornada laboral en los convenios ha incrementado y en el 3.º trimestre de 2024 era de 1757 horas (1760 para los convenios de sector y 1719 para los convenios de empresa), muy lejos de la jornada laboral anual de otros países de nuestro entorno, como el caso de las 1341 de Alemania o las 1478 en Francia.

Unos datos que incluso son peores, ya que en una parte relevante de los convenios colectivos, el descanso obligatorio de 15 minutos en las jornadas diarias superiores a 6 horas, recogido en el artículo 34.4 del ET, no consta, por desgracia, en la mayoría de los convenios, como tiempo de trabajo efectivo. Esta es una de las causas de la diferencia de 41 horas entre muchos convenios de empresa y de los del sector, pero que, de seguir sin computarse, puede dejar sin efecto una reducción de la jornada laboral que se limite a las 37,5 horas.

Así, los datos demuestran la necesidad de que la legislación acompañe y promueva los avances sociales en esta materia, fijando una jornada laboral máxima legal de 35 horas y favoreciendo el descanso, la conciliación y la desconexión de los trabajadores. Además, permite avanzar hacia la futura normalización de la semana laboral de cuatro días y 32 horas semanales, algo que ya es perfectamente posible hoy en día en muchos sectores, especialmente en aquellos en los que existe una elevada digitalización y apoyo en tecnología.

La flexibilización de la reforma laboral de 2012 fue reforzada con la «flexiguridad» de la última reforma que busca trastocar los horarios y turnos en beneficio de la empresa, ampliando la jornada de forma que los trabajadores eventuales, fijos-discontinuos, indefinidos a tiempo parcial y de ETT son los principales damnificados. Precisamente para corregir esto, la proposición introduce una modificación en el apartado segundo del artículo 34 que revierte uno de los aspectos de la reforma laboral de 2012, pues permitirá que solo a través de la negociación colectiva o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se pueda establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año del 10% de la jornada de trabajo.

Fue precisamente la flexibilidad horaria que contempla la legislación laboral la que favoreció la litigiosidad sobre la jornada laboral y la realización de horas extraordinarias, problemática que llevó ya en el año 2017 a que la Confederación Intersindical Galega (CIG) realizase una propuesta para establecer la obligación de registrar diariamente la jornada de los trabajadores. Un texto que sirvió de base al Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, aunque no incorporó todas las garantías por aquel entonces. Por tanto, este es el momento de modificar la regulación del registro y asegurar así herramientas eficaces para evitar ampliaciones irregulares de la jornada laboral que perjudiquen los intereses económicos y jurídicos de los trabajadores además de menoscabar el derecho a la conciliación de la vida personal.

Fijar la jornada laboral máxima en 35 horas permitirá, por otra parte, la incorporación de más personas a un puesto de trabajo así como combatir la pérdida de empleo que se producirá con la automatización y robotización de los procesos productivos, la digitalización y la introducción de la inteligencia artificial.

Asimismo, reducir la jornada laboral facilita la conciliación y no repercute de forma negativa en la productividad. Mantener jornadas laborales largas favorece el denominado «presentismo», término que define la situación en la que las personas trabajadoras permanecen en sus puestos de trabajo sin desarrollar actividades productivas efectivas, ya sea por fatiga o por estrés. Según datos de la OCDE, en el año 2019 las personas trabajadoras del Estado español trabajaban una media de 1686 horas anuales y la productividad media de la economía fue de 48 €/hora. Sin embargo, Alemania, con tan

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 4

solo 1386 horas trabajadas de media, registró una productividad de casi 61 € de media. Trabajar más horas no significa más productividad, más bien todo lo contrario.

Acortar la jornada laboral a treinta y cinco horas es una medida de justicia social, que distribuiría el trabajo remunerado de una manera más homogénea entre las personas que no tienen trabajo y las que acumulan demasiadas horas de trabajo diario. Esta medida posibilitará que la clase trabajadora pueda vivir de forma más sostenible y plena, reduciendo el desempleo y permitiendo una mayor conciliación.

Por otro lado, se ha demostrado que la semana laboral de 35 horas es positiva, en términos de productividad y salud laboral, para la clase trabajadora. Además, puede reducir los gastos generales de las empresas y, por tanto, también sería una medida real y eficiente para la descarbonización de la economía y para la mejora del medioambiente.

De hecho, supondría un ahorro para las arcas públicas por la reducción de riesgos enfermedades y problemas relacionados con el estrés, así como la reducción de riesgos psicosociales y accidentes de tráfico *in itinere*, patologías musculoesqueléticas y problemas asociados al sedentarismo, que la salud pública no tendría que afrontar.

II

La presente proposición de ley consta de una exposición de motivos, un artículo, dos disposiciones adicionales y tres finales.

En el artículo primero se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con el registro de la jornada.

También se modifica el artículo 20 bis de la misma norma para garantizar el derecho a la desconexión y al descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, se modifica la duración máxima de la jornada ordinaria que se regula en el artículo 34.1, quedando reducida a 35 horas semanales.

La disposición adicional primera garantiza que la aprobación de la reducción de jornada no puede implicar una afectación de las retribuciones, ni la compensación, absorción o desaparición de derechos más favorables o condiciones más beneficiosas.

La disposición adicional segunda amplía la modificación y limitación de los contratos a tiempo parcial en el sector público.

La disposición transitoria primera fija el plazo máximo que tendrán las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento previsto en la norma, especialmente, el referido a la duración de la jornada.

La disposición transitoria segunda regula la entrada en vigor de la nueva regulación del registro de la jornada.

Las disposiciones finales incluyen la habilitación reglamentaria, el título competencial y la entrada en vigor de la norma.

Artículo primero. *Modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el punto 4 del artículo 12 y se añaden nuevos párrafos a ese mismo número, que quedan redactados como sigue:

«Artículo 12. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.*

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a. En el contrato de trabajo, que deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, deberá figurar, con exactitud, en un período de referencia no mayor que el semanal, la distribución de la jornada. Cualquier modificación del tiempo pactado o

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

de su distribución por voluntad del empresario merecerá la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

b. La jornada total de trabajo semanal deberá estar comprendida entre 20 horas semanales como mínimo y el 77 % de la jornada máxima. La jornada de trabajo será siempre en horario continuado, salvo pacto en contrario con la persona trabajadora y con la representación de las personas trabajadoras, pero solo se podrá realizar una interrupción en la jornada diaria. En todo caso, la persona trabajadora conocerá al inicio de la prestación laboral bajo esta modalidad el horario fijado así como, si se diera el caso, la posible distribución de turnos.

c. Si no se observasen estas exigencias, se presumirá que el contrato se habrá celebrado a jornada completa.

d. No se podrán suscribir contratos a tiempo parcial por debajo de la jornada mínima fijada de 20 horas.

e. Los contratos que, incluyendo las horas complementarias, excedan del 77 % de la jornada semanal común, serán retribuidos como si fueran contratos a tiempo completo.

f. Las horas complementarias solo podrán pactarse en contratos indefinidos a tiempo parcial y no serán obligatorias.

g. Si durante 18 meses consecutivos se realizara una jornada superior a la común pactada en más de un 10 % mediante horas complementarias, la persona trabajadora tendrá derecho a un aumento del 10 % de la jornada común.

h. El porcentaje de personas con contrato parcial por empresa/centro de trabajo en función de la plantilla podrá ser de hasta un máximo del 15 %. Asimismo, se establecerá una penalización para las empresas en forma de complemento compensatorio mensual a favor de las personas trabajadoras con contrato parcial, ya sea fijas o eventuales, que como mínimo será de 20 días/año de salario que se distribuirán en 12 mensualidades.

i. La presente regulación de los contratos a tiempo parcial no afectará a la reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Dos. Se modifica el artículo 20 bis relativo a los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, que queda redactado como sigue:

«Artículo 20 bis. *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*

1. Se reconoce el derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el resto de la normativa y convenios de aplicación.

2. Las personas trabajadoras no tienen el deber de revisar, ni de responder, a posibles mensajes o llamada relacionada con la prestación laboral que se produzca fuera de su horario de trabajo.

3. En los periodos de vacaciones, permisos y descansos, la empresa deberá garantizar que la actividad productiva se desarrolle con normalidad y sin perturbar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras mediante una adecuada planificación de los turnos de vacaciones y descansos, o la contratación de personal de refuerzo.

4. La negociación colectiva, previo acuerdo de la empresa con la persona trabajadora y con la representación legal de las personas trabajadoras, definirá el ejercicio del derecho a la desconexión cuando la función desempeñada por la persona trabajadora haga imprescindible y urgente la revisión de los mensajes profesionales durante su horario de trabajo.

5. El tiempo de disponibilidad fuera del horario de trabajo que excepcionalmente fuera requerido de la persona trabajadora será compensado con tiempo libre, de modo que, en ningún caso, podrá superarse la jornada laboral máxima pactada.»

Tres. Se modifica el artículo 34, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34. *Jornada.*

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contrato de trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10% de la jornada de trabajo.

Esta distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

En el convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, deberán figurar, como mínimo, los siguientes condicionantes para regular la distribución irregular de la jornada:

a. Los trabajadores afectados por una suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo por causas objetivas no se verán afectados por la distribución irregular de la jornada.

b. Como norma general, las personas trabajadoras en situaciones de reducción de jornada por guarda legal, excedencia, jubilación parcial, permiso retribuido, lactancia y baja limitada por enfermedad, no tendrán que distribuir su jornada de forma irregular.

c. La distribución irregular de la jornada solo será aplicable al personal con jornada laboral a tiempo completo regulada conforme al calendario anual.

d. Aquellas empresas que tengan un mínimo del 90% de personas trabajadoras indefinidas que no estén en ERTE y que no se acogiesen a la cláusula de descuelgue salarial podrán beneficiarse de la distribución irregular de la jornada.

e. La distribución solo se aplicará durante un período de tiempo definido.

f. La comunicación a las personas afectadas no será inferior a 10 días.

g. La jornada irregular de trabajo no podrá causar perjuicio económico a las personas afectadas, ni alterar los días individuales de descanso, permisos o vacaciones fijadas en el calendario laboral.

La compensación por las diferencias, por exceso o defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada común de trabajo legal o pactada será exigible de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

3. Cuando la duración de la jornada diaria continua exceda de seis horas, deberá establecerse durante dicha jornada un período de descanso no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.»

Cuatro. Se modifica el artículo 34 bis, relativo al registro de la jornada, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34 bis. *Registro de jornada.*

1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, una copia del resumen de todas las horas trabajadas cada mes, tanto las comunes como las complementarias. Asimismo, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizarán en el período establecido para el pago de las retribuciones, debiendo entregar la empresa una copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

De acuerdo con la ley, las partes negociadoras garantizarán el registro diario de la jornada de trabajo, el cual deberá incluir, como mínimo, las horas específicas de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

2. La organización y documentación del registro de jornada de trabajo deberá respetar los siguientes mínimos imperativos, sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran acordarse en el ámbito de cada empresa:

a. El registro se formalizará diariamente y en el momento de inicio y finalización del trabajo, por lo que no será válida la consignación de datos en ningún otro momento.

b. El registro se formalizará mediante un sistema fiable que garantice la intervención personal de la persona trabajadora en el registro de las horas y del inicio y fin de la jornada de trabajo y que no permita su posterior manipulación o alteración.

c. El deber de registro de la jornada de trabajo también será exigible en trabajos que no se realicen físicamente en el centro de trabajo de la empresa o con jornada variable a lo largo de la semana o del mes.

d. El sistema de registro deberá respetar en todo caso la intimidad y demás derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

La empresa será responsable de conservar los registros de la jornada de trabajo durante cuatro años desde la finalización del período considerado. Estos registros permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de la representación legal y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la sede de las empresas y en el centro de trabajo, facilitando una copia de los registros mensualmente.

El deber de registrar diariamente la jornada no eximirá de su deber legal de documentar, de forma individualizada por la persona trabajadora, las horas extraordinarias que fuesen prestadas, junto con su compensación con descanso o, en su caso, con su retribución, para acreditar que no exceden del límite máximo fijado por ley o en el convenio.

En ausencia de pacto colectivo, ya sea de empresa o de sector, las empresas deberán aplicar una política de control horario que respete lo establecido en esta norma y que salvaguarde los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

3. Para los efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se registrará la jornada diaria de cada persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el apartado anterior y se totalizará en el período establecido para el abono de las retribuciones, entregándose una copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.»

Disposición adicional primera.

La reducción de la jornada de trabajo establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o eliminación de cualquier derecho más favorable o condición más beneficiosa que ya vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 8

Disposición adicional segunda.

En el sector público, los contratos a tiempo parcial, con la misma duración mínima de 20 horas, tendrán carácter excepcional y deberán estar debidamente justificados y limitados en el tiempo. Asimismo, requerirán de negociación previa en el ámbito de representación que corresponda.

Disposición transitoria primera. *Aplicación de la jornada máxima ordinaria de trabajo.*

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada de trabajo superior a treinta y cinco horas semanales de promedio anual, dispondrán de un plazo de seis meses para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma, en particular, lo establecido respecto a la jornada ordinaria máxima de treinta y cinco horas.

Disposición transitoria segunda. *Registro de jornada.*

Las empresas dispondrán de un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la norma para la adaptación a la nueva regulación sobre registro de jornada.

Disposición final primera. *Habilitación de normativa.*

Se autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución del contenido de esta ley, previa negociación y consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

El artículo 149.1.7.^a de la CE atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

1. El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
2. El apartado a que se refiere el artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Á Mesa do Congreso

O Grupo Parlamentar Mixto, a instancia do deputado do Bloque Nacionalista Galego (BNG), Néstor Rego Candamil, ao abeiro do disposto no artigo 124 e seguintes do vixente Regulamento da Cámara, presente a seguinte Proposición de Lei para a redución da duración máxima da xornada ordinaria de traballo a 35 horas semanais, para o seu debate en Pleno.

Pazo do Congreso dos Deputados, 11 de febreiro de 2025.—**Néstor Rego Candamil**, Portavoz adxunto do Grupo Parlamentario Mixto.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 9

PROPOSICIÓN DE LEI PARA A REDUCCIÓN DA DURACIÓN MÁXIMA DA XORNADA ORDINARIA DE TRABALLO A 35 HORAS SEMANAIS ANTECEDENTES LEXISLATIVOS

Exposición de motivos

I

En plena Revolución Industrial, a loita obreira e sindical logrou que se comezase a regular e limitar tanto as condicións como o tempo máximo de traballo. Considerase que a primeira norma en regular a xornada laboral foi a Health and Morals of Apprentices Act de 1802 en Inglaterra, aínda que de maior relevancia e efectividade foron as chamadas Lei de Fábricas de 1833 e 1847 que prohibiron xornadas de máis de 10h para menores e mulleres.

Normativas semellantes apareceron noutros países europeos á medida que se estendía o modelo de produción e se asentaban as organizacións sindicais, aprobándose diferentes normas que tentaban mellorar as condicións do traballo e do tempo da xornada, como en Francia en 1841, cunha lei relativa ao traballo infantil, ou en Alemaña, que en 1884 aprobou normas sobre seguros de enfermidades e accidentes laborais. A continuación, nesta etapa final do século XIX tamén apareceron normativas semellantes en países como Suíza, Austria, Noruega, Dinamarca ou Italia.

No caso do Estado español, a Lei de 24 de xullo de 1873 de condicións de traballo en fábricas, talleres e minas, promulgada durante a Primeira República, referente principalmente ás condicións e xornada laboral dos menores, é considerada a primeira lei de carácter laboral. Mais foi sobre todo a comezos do século XX, á medida que medraban e se consolidaban as organizacións sindicais, cando se comezou a legislar de forma máis completa nesta materia. Un Real Decreto de 1919 fixou, naquela altura, a xornada laboral máxima en corenta e oito horas semanais, no mesmo ano en que se aprobaba o Convenio de Washington sobre as horas de traballo da Conferencia Xeral da Organización Internacional do Traballo, porén, non chegou a efectivizarse.

A 2 de xullo de 1931 a Gaceta de Madrid publicaba no núm. 183 o Decreto polo que se dispón que a xornada laboral sexa de oito horas diarias e a obriga de remunerar as horas extra cun incremento salarial de vinte e cinco por cento, mais esta norma e o resto da lexislación laboral da Segunda República ficaron derogadas pola ditadura franquista.

Houbo que agardar a 1983 para que se fixase a xornada laboral nun máximo de corenta horas semanais pola Lei 4/1983, de 29 de xuño —se ben xa se reducira en 1976 a corenta e catro horas— unha norma que permaneceu sen cambios até hoxe.

A tendencia actual nos distintos países europeos é a da redución da xornada laboral máxima. Destaca o caso de Francia, que fixou por lei a xornada en 35 horas semanais no ano 2000 sen redución salarial, ou o de Bélxica que a estableceu en 38 horas semanais.

Mais, é moito máis esclarecedor atender ás horas efectivamente traballadas e ás xornadas laborais fixadas na maioría dos sectores por convenio colectivo, pois, en ambos os casos, a realidade afástase da legalidade.

Así, se ben na maioría dos países europeos a xornada laboral segue fixada en 40 horas, as estatísticas demostran que de media se traballa menos horas das máximas fixadas. No entanto, no Estado español o tempo traballado de media supera o da xornada laboral máxima. Segundo a EPA, na Galiza 534 000 persoas traballadoras recoñecen realizar xornadas semanais superiores ás 40 horas, 60 000 máis que antes da aprobación da reforma laboral no ano 2021. Destas, 98 900 traballadores e traballadoras realizan xornadas superiores ás 50 horas semanais.

No caso da xornada laboral establecida por convenio colectivo constátase que a media europea tamén é notabelmente inferior. O mesmo acontece tamén no caso do Estado español, en que a través da negociación colectiva se foi reducindo unha xornada que, legalmente, non foi modificada en 40 anos, de forma que, de media, a xornada laboral por convenio é de 38,2 horas, mais que en moitos convenios de empresa xa se fixou en 35 horas.

Porén, os rexistros estatísticos avalan un medre da xornada pactada nos últimos anos. Así, no caso da Galiza, segundo o Consello Galego de Relacións Laborais, a xornada laboral nos convenios viuse incrementada e no 3.º trimestre de 2024 era de 1.757 horas (1.760 para os convenios de sector e 1.719 para os convenio de empresa), moi lonxe da xornada anual doutros países do noso entorno, como o caso das 1.341 de Alemaña ou as 1.478 en Francia.

Uns datos que mesmo son peores, xa que nunha importante parte dos convenios colectivos, o tempo de descanso obrigatorio de 15 minutos en xornadas diarias superiores ás 6 horas recollido no artigo 34,4 do ET, non aparece, infelizmente, na maioría dos convenios, como tempo efectivo de traballo. Esta é unha das causas da diferenza de 41 horas entre moitos convenios de empresa e os de sector, mais que, no caso de non seguir computándose, pode deixar sen efecto unha rebaixa da xornada laboral que se limite ás 37,5 horas.

Así, os datos demostran a necesidade de que a lexislación acompañe e promova os avances sociais nesta materia, fixando unha xornada legal máxima de 35 horas e favorecendo o descanso, conciliación e desconexión das persoas traballadoras. É máis, permite avanzar para a futura normalización dunha xornada semanal de catro días e 32 horas semanais, que xa é perfectamente posíbel a día de hoxe en moitos sectores, especialmente naqueles en que existe unha alta dixitalización e apoio en tecnoloxía.

A flexibilidade da reforma laboral do ano 2012 foi reforzada coa «flexiseguridade» da última reforma que busca desordenar interesadamente para a empresa os horarios e quendas, ampliando a xornada de facto, de forma que as persoas eventuais, fixas-descontinuas, indefinidas a tempo parcial e ETT son as principais damnificadas. Precisamente para corrixir isto, a proposta introduce unha modificación no apartado segundo do artigo 34 que reverte un dos aspectos da reforma laboral de 2012, pois permitirá que só mediante colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras, se poda establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano de 10% da xornada de traballo.

Foi precisamente a flexibilidade horaria facilitada pola lexislación laboral a que favoreceu a litixiosidade sobre a xornada laboral e a realización de horas extraordinarias, problemática que levou xa no ano 2017 a que a Confederación Intersindical Galega (CIG) fixese unha proposta para establecer a obriga de rexistrar diariamente a xornada das persoas traballadores. Un texto que serviu de base ao Real Decreto-lei 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, aínda que non incorporou todas as garantías naquela altura. Por tanto, este é o momento de modificar a regulación do rexistro e asegurar así ferramentas efectivas para impedir prolongacións irregulares da xornada que prexudican os intereses económicos e xurídicos das persoas traballadoras ademais de menoscabar o dereito á conciliación da vida persoal e laboral.

Fixar a xornada laboral máxima en 35 horas permitirá, por outra parte, a incorporación de máis persoas a un posto de traballo así como combater a perda de emprego que vai provocar a automatización e robotización dos procesos de produción, a dixitalización e a introdución da intelixencia artificial.

Así mesmo, a redución da xornada laboral facilita a conciliación e non repercute negativamente na produtividade. O mantemento de longas xornadas laborais favorece o denominado «presentismo», termo que define a situación en que as persoas traballadoras permanecen no seu posto máis sen desenvolver actividades produtivas efectivas, ben pola fatiga ben polo estrés. Segundo datos da OCDE, no ano 2019 as persoas traballadoras do Estado español traballaban de media unhas 1.686 horas anuais e a produtividade media da economía foi de 48 €/hora. No entanto, Alemaña con tan só 1.386 horas traballadas de media rexistrou unha produtividade de case 61€ de media. Traballar máis horas non significa máis produtividade, mais ben todo o contrario.

Acurtar a trinta e cinco horas a xornada laboral é unha medida de xustiza social, que distribuiría o traballo remunerado de forma máis homoxénea entre as persoas que non teñen emprego e as que acumulan demasiadas horas de traballo diario. Esta medida

posibilitará que a clase traballadora poida vivir de forma máis sustentábel e plena, reducindo o desemprego e permitindo unha maior conciliación.

A xornada de 35 horas semanais tense demostrado positiva, en termos de produtividade e saúde laboral, para a clase traballadora. Ademais, pode reducir os gastos xerais variábeis das compañías e, por tanto, sería tamén unha medida real e eficiente para a descarbonización da economía e para a mellora do medio ambiente.

Aliás, produciría un aforro para as arcas públicas pola redución de enfermidades e problemas relacionados co estrés, así como tamén pola diminución de riscos psico-sociais, accidentes de tráfico in itinere, patoloxías músculo-esqueléticas e problemas asociados ao sedentarismo, que non tería afrontar a sanidade pública.

II

Esta proposición de lei consta dunha exposición de motivos, un artigo, dúas disposicións adicionais e tres finais.

No artigo primeiro, modifícase o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro en relación ao rexistro da xornada.

Tamén se modifica o artigo 20 bis da mesma norma para garantir o dereito á desconexión e ao descanso das persoas traballadoras.

Así mesmo, modifícase a duración máxima da xornada ordinaria que se regula no artigo 34.1, quedando reducida a 35 horas semanais.

A disposición adicional primeira garante que a aprobación da redución de xornada non pode implicar unha afectación das retribucións, nin a compensación, absorción ou desaparición de dereitos máis favorábeis ou condicións máis beneficiosas.

A disposición adicional segunda estende a modificación e limitación dos contratos a tempo parcial no sector público.

A disposición transitoria primeira fixa o prazo máximo que terán as comisións negociadoras dos convenios colectivos para realizar as adaptacións necesarias que aseguren o cumprimento do previsto na norma, especialmente, o referido á duración da xornada.

A disposición transitoria segunda regula a entrada en vigor da nova regulación do rexistro de xornada.

As disposicións finais recollen a habilitación regulamentaria, o título competencial e a entrada en vigor da norma.

Artigo primeiro. Modificación do texto refundido do Estatuto dos Traballadores aprobado por Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro.

O texto refundido do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, queda modificado como segue:

Un. Modifícase o punto 4 do artigo 12 e engádense novos parágrafos nese mesmo número que quedan redactados como seguen:

Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo.

4. O contrato a tempo parcial rexerese polas seguintes regras:

a) No contrato de traballo, que deberá ser formalizado necesariamente por escrito, ten que constar, con exactitude, nun período de referencia non máis longo que o semanal, a distribución da xornada. Calquera modificación do tempo pactado ou da súa distribución por vontade do empresario merecerá a consideración de modificación substancial das condicións de traballo.

b) A xornada semanal total debe estar comprendida entre as 20 horas semanais como mínimo e o 77% da xornada máxima. A xornada farase sempre en horario continuado, salvo pacto en contrario coa persoa traballadora e coa

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

representación das persoas traballadoras, mais só poderán realizar unha interrupción na xornada diaria. En calquera caso, a persoa traballadora coñecerá ao inicio da prestación laboral baixo esta modalidade o horario fixado así como, se for o caso, a posíbel distribución de quendas.

c) Se non se observaren estas exixencias, o contrato presumirase realizado a xornada completa.

d) Non se poderán subscribir contratos a tempo parcial por debaixo da xornada mínima fixada de 20 horas.

e) Os contratos que, incluídas as horas complementarias, superen 77 % da xornada semanal común, serán retribuídos como se fosen contratos a xornada completa.

f) Só se poderá realizar pacto de horas complementarias nos contratos indefinidos a tempo parcial e non serán de realización obrigatoria.

g) Se durante 18 meses consecutivos se realizar unha xornada superior á común pacta en máis de 10 % a través das horas complementarias, a persoa traballadora terá dereito a que se incremente a xornada común en 10 %.

h) A porcentaxe de persoas con contrato parcial por empresa/centro de traballo en función do cadro de persoal poderá ser de até un máximo de 15 %. Así mesmo, establecerase unha penalización ás empresas a modo de complemento mensual compensatorio en favor das persoas traballadoras con contrato parcial, sexan fixas ou eventuais, que como mínimo será de 20 días/ano de salario que se repartirá en 12 mensualidades.

i) A presente regulación dos contratos a tempo parcial non afectará as xornadas reducidas pola conciliación da vida familiar e laboral.

Dous. Modifícase o artigo 20 bis relativo aos dereitos das persoas traballadoras á intimidade en relación co entorno dixital e á desconexión, que queda redactado como segue:

Artigo 20 bis. Dereitos dos traballadores á intimidade en relación co entorno dixital e á desconexión.

1. Recoñécese o dereito á desconexión dixital, nos termos establecidos no artigo 88 da Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais e no resto de normativa e convenios de aplicación.

2. As persoas traballadoras non teñen o deber de revisar, nin de responder, as posíbeis mensaxes ou chamadas relacionadas coa súa prestación laboral que se produzan fóra do seu horario de traballo.

3. Nos períodos de vacacións, permisos e descansos, a empresa deberá garantir que a actividade produtiva se desenvolve con normalidade e sen perturbar o dereito á desconexión das persoas traballadoras mediante unha adecuada planificación das quendas de vacacións e descansos, ou a contratación de persoal de reforzo.

4. A negociación colectiva, previo acordo da empresa coa persoa traballadora e coa representación legal das persoas traballadoras, definirá o exercicio do dereito á desconexión cando a función desempeñada pola persoa traballadora faga imprescindible e urxente que revise mensaxes profesionais do seu horario de traballo.

5. O tempo de dispoñibilidade fóra do horario de traballo que excepcionalmente sexa requirido da persoa traballadora será compensado con tempo libre, de modo que, en ningún caso, poderá superarse a xornada laboral máxima pactada.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 13

Tres. Modifícase o artigo 34 que queda redactado como segue:

Artigo 34. *Xornada.*

1. A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenio colectivos ou contrato de traballo.

A duración máxima da xornada de traballo será de trinta e cinco horas semanais de traballo efectivo.

2. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e a representación das persoas traballadoras, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano de 10% da xornada de traballo.

Esta distribución deberá respectar, en todo o caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei.

No convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e a representación das persoas traballadoras, deberán aparecer, como mínimo, os seguintes condicionantes para regular a distribución irregular da xornada:

a. As persoas traballadoras afectadas por unha suspensión do contrato ou redución da xornada de traballo por causas obxectivas, non estarán afectadas pola distribución irregular de xornada.

b. Como norma xeral non terán que distribuír a súa xornada irregularmente aquelas persoas traballadoras en situación de redución de xornada por garda legal, excedencias, xubilación parciais, licenzas retribuídas, lactación e limitadas por enfermidade.

c. A distribución irregular da xornada só será aplicábel para o persoal con xornada laboral a tempo completo regulada conforme ao calendario anual.

d. Poderán acollerse á distribución irregular da xornada aquelas empresas que teñan un mínimo de 90% de persoas traballadoras indefinidas que non estean en ERTE e non se acollesen á cláusula de descolgue salarial.

e. A distribución só será aplicada durante un período temporal definido.

f. Que a comunicación ás persoas afectadas non sexa inferior a 10 días.

g. A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico ás persoas afectadas, nin alterar os días de descanso individuais, permisos ou vacacións fixados no calendario laboral.

A compensación das diferencias, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada común de traballo legal ou pactada será exixíbel segundo o acordado en convenio colectivo ou, a falta de previsión ao respecto, por acordo entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras.

3. Sempre que a duración da xornada diaria continua exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso será considerado tempo de traballo efectivo.

Catro. Modifícase o artigo 34 bis, relativo ao rexistro de xornada, que queda redactado como segue:

Artigo 34 bis. *Rexistro de xornada.*

1. A empresa manterá un rexistro diario de xornada, realizado por medios dixitais, que garanta o cumprimento efectivo dos requisitos previstos neste artigo.

Ademais, a xornada das persoas traballadoras a tempo parcial, totalizarase mensualmente, entregando a empresa á persoa traballadora, xunto co recibo de salarios, copia do resumo de todas as horas realizadas en cada mes, tanto as comúns como as complementarias. Igualmente, as horas extraordinarias rexistradas día a día totalizarase no período fixado para o abono das retribucións, entregando a

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 182-1

21 de febrero de 2025

Pág. 14

empresa copia do resumo á persoa traballadora no recibo correspondente. Todo iso, sen prexuízo da forma de compensación.

De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, no mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora.

2. A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que podan acordarse no ámbito de cada empresa:

a. O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de forma que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento.

b. O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal da persoa traballadora na consignación das horas e inicio e finalización da xornada de traballo e que non permita a súa manipulación ou alteración posterior.

c. O deber de rexistro de xornada será tamén exixíbel en traballos que non se presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variábel ao longo da semana ou do mes.

d. O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras.

A empresa será responsábel de conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos despois de que finalice o período considerado. Estes rexistros permanecerán a disposición das persoas traballadoras, da representación legal e da Inspección de Traballo e da Seguridade Social na sede das empresas e no centro de traballo, facilitando unha copia dos rexistros mensualmente.

O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera do seu deber legal de documentar, de forma individualizada por persoa traballadora, as horas extraordinarias que foren prestadas, xunto coa súa compensación con descanso ou, se for o caso, coa súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio.

En ausencia de pacto colectivo, sexa de empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto nesta norma e salvaguardando os dereitos fundamentais da persoa traballadora.

3. Para os efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada diaria de cada persoa traballadora será rexistrada conforme ao disposto no apartado anterior e totalizada no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo á persoa traballadora no recibo correspondente.

Disposición adicional primeira.

A redución da xornada establecida na presente lei non poderá ter como consecuencia a afectación das retribucións nin a compensación, absorción ou desaparición de calquera dereito máis favorábel ou condición máis beneficiosa de que viñesen gozando as persoas traballadoras.

Disposición adicional segunda.

No sector público, os contratos a tempo parcial, coa mesma duración mínima de 20 horas, terán carácter excepcional e terán que ser debidamente xustificadas e limitadas no tempo, precisarán, así mesmo, de negociación previa no ámbito de representación que corresponda.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Disposición transitoria primeira. *Aplicación da xornada máxima de traballo ordinario.*

As comisións negociadoras dos convenios colectivos que á entrada en vigor desta norma contemplen unha xornada superior ás trinta e cinco horas semanais de promedio anual disporán dun prazo de seis meses para realizar as adaptacións necesarias que aseguren o cumprimento do previsto nesta norma, en particular, o establecido respecto á xornada ordinaria de traballo máxima de trinta e cinco horas.

Disposición transitoria segunda. *Rexistro de Xornada.*

As empresas disporán dun prazo de tres meses desde a entrada en vigor da norma para a adaptación á nova regulación sobre o rexistro de xornada.

Disposición final primeira. *Habilitación normativa.*

Fica habilitado o Goberno para ditar as disposición que sexan precisas para o desenvolvemento e execución do contido desta lei, previa negociación e consulta coas organizacións sindicais máis representativas.

Disposición final segunda. *Título competencial.*

O artigo 149.1.7.a da CE atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das Comunidades Autónomas.

Disposición final terceira. *Entrada en vigor.*

1. A presente norma entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no «Boletín Oficial do Estado».
2. O apartado referido ao artigo 34 bis do Estatuto dos Traballadores entrará en vigor aos tres meses da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».