



Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

Señalaba el añorado historiador británico E.P. Thompson que hubo un tiempo en que a las personas trabajadoras se les pretendió expropiar de todo conocimiento del tiempo, precisamente para que todo su tiempo fuera tiempo de trabajo. «Tiempo de trabajo» es la expresión que indica nada más y nada menos que una parte importante de la vida de las personas trabajadoras se consagra a prestar servicios, a trabajar para otros. Es un tiempo que, en buena medida, se vive como ajeno, porque durante el mismo las trabajadoras y los trabajadores se insertan en la disciplina organizativa de la empresa. Es un tiempo, además, que se proyecta más allá de lo laboral. Tanto que, en ocasiones y de forma desmedida, se ha llegado a calificar todo el tiempo que no se dedica a la prestación laboral como «tiempo de no trabajo», como un tiempo negativo, de desecho, subsidiario. Pero incluso sin llegar a tanto, lo cierto es que los tiempos de la oficina, la fábrica o la tienda acarrearán de forma indirecta consecuencias determinantes en el devenir social: marcan cuándo se disfruta del ocio, de la conciliación o simplemente del descanso. Condicionan cómo se organizan las ciudades, el transporte, los espectáculos o el propio ejercicio de los derechos fundamentales: las personas se manifiestan, se reúnen o participan fuera de la jornada laboral.

Que el tiempo que las personas dedican a trabajar sea cada vez menos, como efecto del progreso tecnológico, productivo y también democrático de nuestras sociedades, es un ejemplo de civilización que construye sociedades de mayor bienestar, más eficaces y en las que el acento se pone en la convivencia. Se trata, en realidad, de recuperar el tiempo que el trabajo y su evolución permiten liberar para tratar de caminar en la realización de sociedades donde las personas sean más felices.



Detrás de la reducción de la jornada no solo hay siglos de reivindicaciones del movimiento obrero -especialmente relevantes en España, que fue el primer país en establecer las ocho horas de trabajo diarias tras una gran huelga-, hay un clamor de la ciudadanía que no quiere vivir para trabajar, sino trabajar para vivir.

Más de cuatro décadas después de que nuestra democracia recientemente recuperada redujera la jornada máxima legal a cuarenta horas semanales, es el momento de dar otro paso, es el momento de que las nuevas generaciones de españolas y españoles avancen decisivamente en sus derechos y caminemos a un futuro más prometedor recuperando espacios al trabajo ahora que la economía y su evolución lo permiten.

Fijar la jornada en treinta y siete horas y media semanales en cómputo anual es un gran avance que vuelve a situar a nuestro país en la vanguardia de ese derecho al tiempo que es el estandarte de las sociedades modernas, civilizadas y sustentadas en el bienestar para las mayorías.

Desde el plano técnico, el tiempo de ejecución de la prestación laboral, a diferencia de lo que sucede en la gran mayoría de las figuras contractuales, no constituye un mero elemento circunstancial del contrato ni es solo el tiempo durante el cual se desarrolla la prestación de trabajo acordada. Es mucho más, porque en realidad la prestación de la persona trabajadora no es material, no es la cesión de elementos patrimoniales. Lo que se cede en el contrato de trabajo es el propio tiempo de la persona trabajadora. Su tiempo de vida. Un tiempo que se enajena durante el cual las personas trabajadoras se encuentran bajo el poder de otra persona, la empleadora, que la dirige y organiza, tal y como describe el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Esto es así hasta el punto de que puede afirmarse que el verdadero objeto de la prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa para realizar las tareas bajo su dirección y organización. Esta constatación acarrea una multitud de consecuencias y permite también infinitas reflexiones; pero hay una constatación palpable tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo: la duración y la organización del tiempo de trabajo determina de manera directa la duración y la organización del resto de la vida de las personas trabajadoras. Y no solo en su propia salud, elemento relevante en las primeras regulaciones para la limitación de la jornada, sino en la propia estructura del resto de los usos de los tiempos vitales. De modo que la salud, la conciliación y en general la dignidad de la persona y



el libre desarrollo de la personalidad de las personas trabajadoras requiere de una adecuada regulación de la limitación y organización del tiempo de trabajo.

En consecuencia, no es sorprendente que la reivindicación de la reducción del tiempo de trabajo, producida en la era de la primera revolución industrial, constituya uno de los principales hechos que contribuyó al nacimiento del derecho del trabajo y cuyo objetivo básico era la defensa de la salud y de la propia supervivencia de las personas trabajadoras.

Desde entonces, se han producido importantes avances normativos, especialmente, en los últimos años, que han contribuido de forma decisiva a la mejora de las condiciones de trabajo en España. Pese a estos avances, la actual configuración de la duración máxima de la jornada laboral dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso, reconocido expresamente tanto a nivel nacional en el artículo 40.2 de la Constitución Española, como a nivel internacional en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 4 de abril de 1919 se publicó en la Gaceta de Madrid número 94 el real decreto que fijaba en ocho horas al día, o cuarenta y ocho semanales, la jornada máxima legal. La norma fue uno de los resultados de la intensa huelga llevada a cabo en la compañía La Canadiense durante los meses anteriores y con ella España se posicionó a la vanguardia europea, reduciendo una jornada laboral que solía ocupar en torno a doce horas diarias durante seis días a la semana y que no era sino una de las consecuencias de los aumentos en las duraciones de los tiempos de trabajo que acompañaron al despliegue de la Revolución Industrial. En el plano internacional, el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), celebrado en Washington, adoptó, el 29 de octubre de 1919, la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituyó el primer punto del orden del día de la reunión de la conferencia celebrada en los Estados Unidos de América.

En nuestro país, en junio de 1983 tuvo lugar un nuevo avance, reduciéndose la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Desde entonces, no se ha acometido una reducción legal de la jornada laboral, a pesar de las muy distintas condiciones económicas, laborales y sociales que diferencian a la sociedad actual de la de aquella época.

En contraposición al estancamiento de la jornada máxima legal, la negociación colectiva, desde la década de los ochenta, ha ido estableciendo jornadas anuales en los convenios colectivos inferiores a la jornada máxima legal hasta situar la jornada media en las 38,2 horas semanales en



2023. Actualmente, el 79,7% de las personas trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo se encuentra en una jornada de 37,5 a 39,5 horas a la semana. Tan sólo un 7,2% se encuentra por encima de las 39,5 horas mientras que el 13% restante ya trabaja menos de 37,5 horas a la semana. La jornada pactada ya es menor o igual a treinta y siete horas y media semanales en Educación, Administración Pública, Actividades Financieras y de Seguros y en Suministros de Agua y Recogida de Residuos. Por el contrario, los sectores con jornadas medias pactadas superiores a las treinta y nueve horas son Agricultura, Comercio, Información y Comunicaciones y Hostelería. La reducción de la jornada legal máxima permitirá que las personas trabajadoras de estos sectores, con una menor peso de la negociación colectiva, también se puedan beneficiar de la jornada más reducida.

Si bien los argumentos favorables a la reducción de la jornada laboral son muy diversos, se encuentran presididos por la certeza de que las mejoras en las condiciones laborales han generado sociedades más justas, estables y desarrolladas social y económicamente. Durante las últimas cuatro décadas, la economía y el mercado laboral han experimentado transformaciones significativas motivadas por la evolución de la ciencia y de la técnica que se ven plasmadas especialmente en el incremento de la automatización y la digitalización. Fruto de estos avances, desde la última reducción de la jornada laboral máxima legal se han producido mejoras notables en la productividad que no se han reflejado con la misma intensidad en el crecimiento de los salarios. En concreto, desde el año 1983 la productividad real por hora trabajada aumentó en España un 53%, mientras que los salarios reales solo lo hicieron un 22%.

Si bien es cierto que nivel de productividad en nuestro país en las últimas décadas presenta un diferencial negativo respecto a la media europea, esto se debe fundamentalmente a un peor comportamiento de la productividad del capital. Actualmente, este diferencial se está reduciendo gracias al crecimiento de la productividad en los últimos trimestres. Además, la mejora de la calidad del empleo y del tamaño empresarial en los últimos años apunan a potenciales ganancias adicionales productividad.

Por otro lado, la literatura económica ha demostrado efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre la productividad. A nivel de la industria, hay evidencia de que la productividad por hora disminuye cuando las jornadas laborales son más largas. A nivel de empresa, la productividad total de las personas trabajadoras tiende a ser proporcional al número de horas trabajadas sin efectos negativos. A nivel de persona trabajadora, hay estudios que muestran rendimientos decrecientes de las horas trabajadas. De esta manera, se espera que la reducción de la jornada tenga un efecto positivo sobre la productividad por hora trabajada que permita compensar al menos



parcialmente el incremento de los costes laborales unitarios para las empresas que, además, disfrutaban en la actualidad de márgenes de beneficio que se sitúan en máximos históricos, lo que les facilita asumir el potencial coste adicional de la reducción de jornada laboral sin reducción de salario.

Además, y en un contexto similar, no son pocos los países que, como España, en este momento se encuentran debatiendo acerca de la implantación de medidas laborales como la reducción de la jornada o el teletrabajo. Distintas experiencias recientes en Alemania, Bélgica, Islandia, Portugal o Reino Unido han sido positivamente valoradas tanto por las empresas como por las personas trabajadoras y no son sino ejemplos que muestran una tendencia creciente hacia la apuesta por jornadas laborales más cortas como forma de mejorar la calidad de vida de las personas y la productividad de las empresas.

Por otro lado, la evolución del trabajo pasa por el despliegue de condiciones laborales que fomenten la igualdad de género, la corresponsabilidad en las cargas familiares y la conciliación de las obligaciones laborales con la vida personal y el desarrollo individual. En este contexto, la disponibilidad de tiempo libre es esencial para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, de tal suerte que especialmente durante el tiempo en el que las personas no están trabajando pueden ejercitar la corresponsabilidad en los cuidados o la conciliación con la vida personal de forma equitativa entre ambos sexos. Además, la reducción de la jornada de trabajo también fomenta el desarrollo de otros derechos y actividades que, por ser exigentes en tiempo y dedicación, se realizan en momentos distintos del trabajo -y que quedan restringidos cuando las jornadas laborales se alargan-, tales como como el cuidado de la propia salud, el ejercicio del consumo responsable, el disfrute de la cultura o la participación ciudadana. De este modo, la reducción de la jornada laboral promueve un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y mejora el bienestar de las personas a todos los niveles, lo que resulta de vital importancia considerando la patente preocupación de los poderes públicos y de la ciudadanía por la salud mental y física.

Desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo, la reducción de la jornada laboral se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida de las personas trabajadoras. Esta medida es crucial para reducir la carga física y mental, lo que redundaría en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo. Las jornadas laborales prolongadas provocaron, en el mundo, 745.000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en el año 2016, una cifra un 29% superior a la del año 2000. Según estimaciones de la



Organización Mundial de la Salud y la OIT, a nivel mundial, 398.000 personas fallecieron a causa de accidentes cerebrovasculares y 347.000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42% mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19%. Estos datos subrayan la clara necesidad de abordar la reducción de la jornada laboral para proteger la salud de las personas trabajadoras.

Además, desde el punto de vista de la seguridad y salud, la reducción de la jornada resulta en una disminución directa de la exposición a los riesgos profesionales a los que las personas trabajadoras están expuestas -pues no son pocas las actividades peligrosas que, por esta condición, ven ya reducida su jornada-, así como en una reducción de la fatiga física y mental.

Estos potenciales efectos positivos sobre la salud de la reducción de jornada son especialmente relevantes en el actual contexto de aumento de las bajas laborales por incapacidad temporal. En 2014 hubo 18,72 persona trabajadoras de baja por cada mil y actualmente nos situamos por encima de las 37, habiéndose duplicado en la última década. Por sus potenciales efectos sobre la salud, la reducción de la jornada puede contribuir a reducir este tipo de bajas.

Conviene añadir que reducir la jornada laboral no solo tiene implicaciones beneficiosas para las personas trabajadoras, sino que también puede impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional, por cuanto aumenta la eficiencia y motivación de quienes trabajan, lo que se traduce en un mejor desempeño. Se espera que esta ley tenga como resultado que las empresas españolas se beneficien de estos efectos positivos a corto y medio plazo, mejorando su posición competitiva en el mercado global.

Ahora bien, la eficacia y efectividad de la reducción de la jornada máxima legal, requiere de intervenciones legales complementarias. Por ello, la norma no solo prevé la reducción de jornada, sino que, además, regula de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, por erigirse en este escenario como un instrumento esencial para garantizar el cumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo y, en consecuencia, el derecho al descanso efectivo. Por ello, de un lado, se propone también una nueva regulación del registro de jornada para permitir un adecuado control del tiempo de trabajo, de modo que, entre otros factores se impida la proliferación de horas extraordinarias no ajustadas a derecho. Así, se concretan y se desarrollan los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad mediante el establecimiento de requisitos adicionales: utilización de medios digitales, cumplimentación de forma personal y directa,



garantías de autenticidad y trazabilidad, utilización de formatos comprensibles, establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad.

De otro lado, se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras.

Por último, resulta destacable que la reducción de la jornada laboral, si bien se encontraba incorporada en el actual Acuerdo de Gobierno, ha sido diseñada en el seno del diálogo social, razón por la que las negociaciones entre los agentes sociales y el Gobierno no han dejado de producirse hasta dar lugar, finalmente, a un acuerdo entre Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en adelante, CCOO, y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, en adelante, UGT) el 20 de diciembre de 2024, que ha permitido fijar las líneas maestras de la ley, contando así la fórmula adoptada con un valioso aval para cumplir con los compromisos adquiridos y responder a las necesidades y demandas sociales.

II

Este proyecto de ley consta de una exposición de motivos, un artículo único, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y siete disposiciones finales.

En el artículo único se procede a modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, se modifica su artículo 12.4.c) para eliminar el sistema de control del tiempo de trabajo específico de los contratos a tiempo parcial que, a partir de ahora, pasarán a utilizar un registro de jornada regido por idénticas normas que las aplicables a las personas trabajadoras con jornada completa.

En segundo lugar, se modifica el artículo 20 bis, con el objeto de garantizar de manera efectiva el derecho a la desconexión, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras. Con este fin, se establece que el rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral



no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora.

En tercer lugar, se modifica la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 34.1, quedando reducida a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Asimismo, se elimina el artículo 34.9, llevando la ahora más detallada regulación del registro de jornada a un nuevo artículo 34 bis. Por último, se suprime el artículo 35.5, aunando todo lo relativo al registro de jornada en el citado artículo 34 bis.

La disposición adicional primera faculta al Gobierno para que, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y, en el marco del diálogo social, revise la normativa sobre jornadas especiales de trabajo en atención a la nueva jornada máxima legal.

La disposición adicional segunda encomienda al Gobierno la creación de una mesa de diálogo social para evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo acometida por esta norma y seguir avanzando en la materia.

La disposición adicional tercera garantiza que la aprobación de la norma no pueda tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Esta disposición tiene por objeto aclarar y precisar de modo expreso las consecuencias legales que se derivan de la reducción de jornada sin reducción de salario.

La disposición transitoria primera fija, de un lado, el plazo máximo que tendrán las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma, en particular, lo establecido respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria. De otro, determina el procedimiento de negociación para que las empresas que no cuentan con convenio colectivo en vigor puedan realizar dichas adaptaciones.

La disposición transitoria segunda regula las consecuencias de la reducción de jornada aplicables a los contratos celebrados a tiempo parcial y a personas trabajadoras con reducción de jornada.



La disposición transitoria tercera dispone que la regulación del registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

La disposición final primera de esta norma modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para endurecer las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. En particular, se modifica el artículo 7.5, sobre infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, considerando la comisión de una infracción por cada persona trabajadora en los supuestos específicos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados.

Asimismo, con respecto a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, se añade un nuevo apartado 30 al artículo 12 y un nuevo apartado 18 al artículo 13, introduciendo incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen o impliquen un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Por último, se establece la aplicabilidad del importe de la sanción de multa del artículo 40.1.c) bis a las conductas empresariales constitutivas de este tipo infractor.

La disposición final segunda modifica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, para adecuar su regulación a las previsiones sobre jornada máxima y registro horario del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al registro de jornada, debe tenerse en cuenta que esta relación laboral de carácter especial se fundamenta, en parte, en el ámbito donde se desarrolla la actividad, el hogar familiar, «por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales» —según indica la parte expositiva del propio Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre—, lo que se traduce en que la parte empleadora también carece de la capacidad y los recursos típicos con los que cuenta una empresa en sentido estricto. Por ello, debe contemplarse la oportuna especialidad a la hora de cumplir con la obligación de mantener dicho registro, de manera que se garantice la aplicación efectiva de este derecho, para lo cual el mismo debe aplicarse conforme a las características particulares de las partes involucradas en este tipo de contrato.



La disposición final tercera modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, relativo al derecho de desconexión digital, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de la persona trabajadora.

Las disposiciones finales cuarta, quinta, sexta y séptima se dedican, respectivamente, a la salvaguarda de rango reglamentario, al título competencial, a la habilitación normativa y a la entrada en vigor de la norma.

III

Esta ley cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma es necesaria, pues responde al imperativo de abordar un cambio en la configuración de la duración máxima de la jornada laboral con el objetivo de avanzar en el pleno cumplimiento del derecho al descanso, que se encuentra reconocido tanto a nivel nacional como a nivel internacional en instrumentos jurídicos de toda clase, lo que se considera una razón de interés general. Es eficaz porque identifica de manera clara los fines perseguidos y es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. También es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de sus objetivos, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. Cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa y a través de los trámites de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Durante el trámite de audiencia, se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como de manera expresa a las administraciones autonómicas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el dictamen del Consejo Económico y Social.



Asimismo, el contenido ha sido objeto de negociación con los agentes sociales en la mesa de diálogo social, siendo esta norma fruto del acuerdo alcanzado el 20 de diciembre de 2024 entre el Gobierno y CCOO y UGT.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido de esta ley entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5, relativa a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y 8.8, para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

Finalmente, esta ley es dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

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

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

Uno. Se modifica la letra c) del artículo 12.4, que queda redactado como sigue:



«c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1».

Dos. Se modifica el artículo 20 bis, que queda redactado como sigue:

«Artículo 20 bis. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

1. Las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a distancia y, particularmente, mediante teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión supone, entre otros, la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora mediante cualquier dispositivo, herramienta o a través de medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

El derecho a la desconexión es irrenunciable.

3. Mediante la negociación colectiva se definirán las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, que deberán estar orientadas a potenciar el bienestar y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite, especialmente, el riesgo de fatiga informática.



Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer excepciones al derecho a la desconexión de las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o para otras personas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

4. El rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora».

Tres. Se modifica el apartado 1 del artículo 34, que queda redactado del siguiente modo:

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

Cuatro. Se suprime el apartado 9 del artículo 34.

Cinco. Se introduce un nuevo artículo 34 bis, con la siguiente redacción:

«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.

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, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día se totalizarán en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la



persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.

2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual:

a) Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.

b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.

c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.

d) Las personas trabajadoras, respecto de sus asientos, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de la totalidad de los asientos, podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación legal de las personas trabajadoras.

e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:

a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.

b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.

d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias.

4. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar adecuadamente los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

5. Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.

6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad e incluirá, en todo caso, los modos de identificación de los tiempos de trabajo y su compensación en los supuestos en que se utilicen sistemas de distribución irregular de la jornada».

Seis. Se suprime el apartado 5 del artículo 35.



Disposición adicional primera. *Revisión de las jornadas especiales de trabajo.*

A propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el Gobierno procederá, en el plazo de dieciocho meses, a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal.

Disposición adicional segunda. *Evaluación.*

El Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.

Disposición adicional tercera. *Retribuciones.*

La reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

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

1. Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que, a la entrada en vigor de esta norma, contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual, dispondrán de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma, en particular, lo establecido respecto a la jornada ordinaria de trabajo máxima en el artículo único.Tres.

2. Igualmente, las empresas que no dispongan de convenio colectivo de aplicación en vigor dispondrán del plazo fijado en el párrafo anterior para realizar las adaptaciones previstas en él mediante la negociación con una representación de las personas trabajadoras.



A tales efectos se constituirá una comisión negociadora de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Con carácter general participarán, en representación de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

b) En las empresas donde no existan las representaciones referidas en el apartado anterior, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado a) y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado a) y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado



a). En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

Disposición transitoria segunda. *Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada.*

1. Los contratos celebrados a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la jornada máxima semanal prevista en el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción establecida por esta norma, se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal.

2. En los supuestos distintos de los contemplados en el apartado 1, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.

3. Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo dispuesto en los artículos 37, 47 y 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3, las jornadas reducidas por aplicación del artículo 37.6 o 37.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores mantendrán el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio hasta que finalice el derecho a disfrutar de la misma, con el límite del 31 de diciembre de 2026.

Alternativamente-a lo anterior, las personas trabajadoras podrán adaptar la jornada reducida que venían realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción se comunicará a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.

5. Cuando, derivado de la entrada en vigor de esta norma, se produzcan conversiones de contratos o modificaciones en los coeficientes de parcialidad, los sujetos obligados habrán de realizar las comunicaciones y variaciones de datos en los supuestos previstos en la normativa de Seguridad Social.



Disposición transitoria tercera. *Registro de jornada.*

Durante los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley, la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente con anterioridad a la modificación realizada mediante esta ley.

Disposición final primera. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 5 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados».

Dos. Se añade un nuevo apartado 30 al artículo 12, con la siguiente redacción:

«30. Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente».

Tres. Se añade un nuevo apartado 18 al artículo 13, con la siguiente redacción:



«18. Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras».

Cuatro. Se modifica la letra c bis) del artículo 40.1, que queda redactada del siguiente modo:

«c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.5, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con las multas siguientes: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros».

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

Se modifica el artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que queda redactado como sigue:

«Artículo 9. *Tiempo de trabajo.*

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será la prevista en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la persona empleadora, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona empleada no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia



no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3 bis. El registro de jornada previsto en el artículo 34 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse por cualquier medio físico o digital que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva.

4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas de la persona empleada de hogar interna podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

La persona empleada de hogar interna dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

5. Las personas empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando la persona empleada de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

7. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las



vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por la persona empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la persona empleada. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para las personas menores de dieciocho años en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si la persona menor de dieciocho años trabajase para varias personas empleadoras, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada persona empleadora.

b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.

d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos».

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.*

Se modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, del siguiente modo:

«Artículo 18. *Derecho a la desconexión digital.*

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso».

Disposición final cuarta. *Salv guarda de rango de disposiciones reglamentarias.*

Las previsiones incluidas en el artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, modificado por la disposición final segunda, podrán ser modificadas por normas de rango reglamentario.

Disposición final quinta. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que 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 sexta. *Habilitación normativa.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

2. El Gobierno aprobará, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta ley. Entre otras cuestiones, reglamentariamente podrán determinarse los supuestos excepcionales en los que se admitan exclusiones de la obligación de registro, de manera justificada y extraordinaria y con vigencia temporal mientras subsistan las causas que justifican tales excepciones, y los supuestos en los que el cumplimiento de la obligación deba atender a particularidades, garantizando los derechos de las personas trabajadoras que preserva el registro de jornada regulado en esta ley.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*



1. La presente norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. El apartado cinco del artículo único, que introduce el nuevo artículo 34 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entrará en vigor a los seis meses de la entrada en vigor de esta ley, a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro regulados en el artículo 34 bis.2.c) y d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis.

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

Madrid, --- de mayo de 2025

LA MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA
SOCIAL

Yolanda Díaz Pérez