

BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEJÓN

I

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, no 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 Estatuto de los Trabajadores.

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 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 OIT, celebrado en Washington adoptó, el 29 de octubre de 1919, la aplicación del principio de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 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 hubo 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 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. La situación actual se recoge en la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE, según la cual, en 2022 y de media los hombres ocupados trabajaron 38,6 horas semanales, las mujeres 33,8 y la jornada de las empresas sujetas a convenios colectivos se acercaba progresivamente a las 37,5 horas gracias a los esfuerzos de la negociación colectiva. Estos datos, aunque esperanzadores, no soslayan la realidad de las personas no cubiertas por convenios colectivos, que pueden verse sometidas a una jornada laboral similar a la de la última centuria, y que se presentan con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios.

En contraposición a la congelación que ha sufrido la duración de la jornada, la economía y el mercado laboral actuales han experimentado transformaciones significativas en los últimos años aceleradas por la pandemia y los cambios estructurales que esta ha provocado -tales como el aumento del teletrabajo y de la flexibilización de horarios y la consecuente reducción de desplazamientos e incremento de horarios escalonados-, así como por la evolución de la ciencia y de la técnica -plasmada en el incremento de la automatización y la digitalización- y por los compromisos inaplazables adquiridos por España en materia de descarbonización en el ámbito laboral. La oportunidad de esta ley también se justifica por la necesidad de adaptar la normativa laboral a estas nuevas realidades y formas de organización que han demostrado la viabilidad y beneficios asociados a las jornadas laborales reducidas, pues mantener de manera sostenida en el tiempo una regulación inadaptada no haría sino amenazar con vaciar de contenido los logros alcanzados en materia de condiciones de trabajo.

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 semanas laborales más cortas como forma de mejorar la calidad de vida de las personas y la productividad de las empresas.

Si bien los argumentos favorables a la reducción de la jornada laboral son muy diversos, se encuentran presididos por la certeza histórica de que las mejoras en las condiciones laborales han generado sociedades más justas, estables y desarrolladas social y económicamente. En este sentido, constituye una medida

redistributiva del desarrollo económico. La productividad, difícil de medir objetivamente en términos cuantitativos, no es menor que la de los últimos cien años -según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la productividad por hora trabajada aumentó en un 30% entre 1990 y 2022, mientras que los salarios reales solo lo hicieron un 11,5%- y la modernización de las técnicas de trabajo han desvinculado la generación de valor producida por las personas trabajadoras de la mera cantidad de horas trabajadas. Estos hechos, unidos a la irrupción de numerosas nuevas tecnologías, diluyen el rígido vínculo forjado durante las revoluciones industriales entre el horario y la productividad, nexo que justificaba jornadas laborales extenuantes como único modo de que las empresas pudiesen producir servicios que compitiesen en el mercado, y justifican una reducción de jornada sin reducción salarial.

También resulta pacífico que 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 Organización Internacional del Trabajo, 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.

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, los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad ya exigibles a raíz de la interpretación de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo realizada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18) son incorporados expresamente a la regulación del registro de jornada y concretados 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 este modo, se intensifica el efecto útil de esta directiva.

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 esta ley, 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 (CCOO y 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, dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

En su primer artículo se procede a modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. 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.

El artículo segundo 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 apartado 5 del artículo 7 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 adicional primera faculta al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del diálogo social, a revisar 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 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.

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 publicación de esta ley en el «Boletín Oficial del Estado».

La disposición final primera 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 segunda, tercera y cuarta se dedican, respectivamente, a la habilitación reglamentaria, al título competencial 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 de los fines perseguidos es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. También es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento 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 y el correspondiente dictamen del Consejo de Estado.

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.

Esta ley ha sido 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.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XX de 2025.

Artículo primero. *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:

“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 se concreta en 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 por cualquier dispositivo, herramienta o 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 las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas 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:

«Artículo 34. Jornada.

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 totalizará 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, éste 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, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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 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 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 los representantes legales 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 y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada.

Seis. Se suprime el apartado 5 del artículo 35.

Artículo segundo. *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 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:

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:

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 apartado 1 del artículo 40, que queda redactado 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 adicional primera. *Revisión de las jornadas especiales de trabajo.*

A propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las centrales 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 los sindicatos 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.

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.*

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 3 de este Ley.

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 Estatuto de los Trabajadores en la redacción prevista 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 previsto en los artículos 37 y 47 y 47 bis 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. Las personas trabajadoras con jornada reducida prevista en los apartados 6 y 8 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores tendrán el 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. A tal efecto, el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio se mantendrá hasta que finalice el derecho a la reducción de jornada, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2026.

Alternativamente, podrá adaptar la jornada reducida que venía 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.

Disposición transitoria tercera. Registro de jornada.

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 durante seis meses desde la publicación de esta ley en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición final primera. 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.

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 segunda. Habilitación normativa.

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

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 6 meses a partir de la publicación de la presente 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 tercera. Título competencial.

Este real decreto-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 cuarta. Entrada en vigor.

1. La presente norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
2. El apartado cinco del artículo primero que introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34.bis.