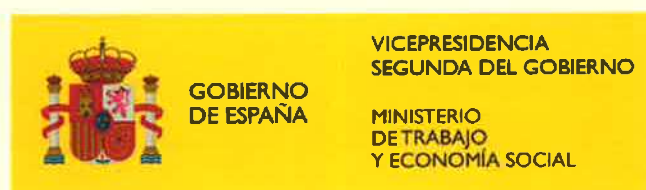


ACUERDO SOCIAL PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

TRABAJAR MENOS, VIVIR MEJOR.

DICIEMBRE 2024



REUNIDOS EL GOBIERNO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS:

MANIFESTAMOS

1. La reducción del tiempo de trabajo constituye el hecho originario que ha inspirado el nacimiento del movimiento obrero y, con el impulso de este, el nacimiento de las primeras normas que, con el tiempo, han conformado el derecho del trabajo. La reducción de jornada constituía una reivindicación frente a las manifestaciones del sistema económico propio de la primera industrialización, que tenía como objetivo básico la defensa de la salud y de la propia supervivencia de las personas trabajadoras. 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. 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.

2. 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, momento desde el cual 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. Por ello, el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, CCOO y UGT, tienen entre sus objetivos la mejora de la regulación del tiempo de trabajo mediante una reducción de la jornada máxima legal de trabajo ordinario.

3. Para avanzar de manera general en dicho objetivo, y sin desconocer los importantes logros sectoriales conseguidos en la negociación colectiva desarrollada por las organizaciones sindicales más representativas en los últimos años, el Gobierno ha adquirido con la ciudadanía el compromiso de reducir la jornada máxima legal de trabajo semanal de las actuales 40 horas a 37 horas y media.

4. Este compromiso tiene como fundamento, de un lado, que la última regulación de la limitación legal de la jornada máxima tiene más de cuatro décadas, a pesar de lo cual, en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura, o los servicios mantienen en la actualidad jornadas semanales de trabajo muy próximas al máximo legal previsto hace más de cuarenta años. Ello hace imprescindible una intervención legal igualadora para compensar dicha situación y evitar diferencias injustas.

5. La reducción de la jornada propuesta, por otro lado, se justifica como una medida redistributiva del desarrollo económico y los notables incrementos de la productividad experimentados desde la última reducción legal de la jornada máxima hasta la actualidad. Así, según la 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% según OCDE. Ello justifica una nueva reducción de jornada sin reducción salarial.

6. Pero, además, esta reducción de la jornada persigue otros objetivos menos cuantificables, pero igual o más relevantes, que se refieren a la ampliación de los espacios de libertad para el disfrute y desarrollo de las personas, más allá del descanso o de la conciliación familiar y personal. En definitiva, ganar tiempo de vida.

7. En todo caso, la eficacia y efectividad de la reducción de la jornada máxima legal, requiere de intervenciones legales complementarias. 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 ilegales y, en ocasiones, impagadas; por otro lado, se intensifica el efecto útil de la Directiva europea en materia de tiempo de trabajo, tal y como determinó el TJUE, en su sentencia de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18).

8. También se propone una nueva regulación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que tiene por objeto evitar que puedan 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, además de garantizar la indemnidad de la persona trabajadora por el ejercicio de este derecho.

9. Finalmente, el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas consideran la utilización del procedimiento de regulación de la reducción de jornada mediante una ley como el más adecuado, no solo por su eficacia y capacidad igualadora, sino por el papel central de la ley emanada del parlamento en nuestro modelo de Estado social y democrático de derecho en la regulación del tiempo de trabajo. Una regulación legal que se fundamenta en los mandatos contenidos en la Constitución Española, por un lado, de limitar la duración del tiempo de trabajo como indica el artículo 40.2 y, por otro lado, en el mandato general de promover las condiciones favorables para el progreso económico y social y para una distribución de la renta personal más equitativa (art. 40.1 CE) o, en fin, el mandato de remoción de los obstáculos y la promoción de las condiciones para la igualdad real y efectiva de individuos que encomienda el artículo 9 de la Constitución a los poderes públicos.

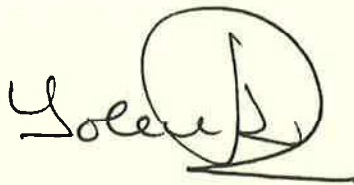
10. Por todo ello, el Gobierno y las organizaciones sindicales, tras el proceso de diálogo social mantenido con el conjunto de los agentes sociales en los últimos meses, basado en el respeto, la lealtad institucional y el reconocimiento de que existe un interés común por mejorar las condiciones de trabajo y empleo en nuestro país.

ACORDAMOS

1. El Gobierno promoverá el desarrollo de una iniciativa legislativa en materia de reducción de jornada, registro horario y derecho a la desconexión de acuerdo con el texto incorporado en Anexo I.

2. Ambas partes, en sus respectivos ámbitos de actuación, se comprometen a impulsar la tramitación y favorecer la aprobación de la iniciativa legislativa acordada.

Y para que así conste, se firma el presente documento en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el 20 de diciembre de 2024.



Yolanda Díaz Pérez

Vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo y Economía Social



D. Unai Sordo Calvo
Secretario General CCOO



D. Pepe Álvarez Suárez
Secretario General UGT

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 DESCONEXIÓN

Texto articulado

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.