



Con tramitación por vía de urgencia

El Gobierno aprueba el *Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo* que la fijará en 37,5 horas semanales en cómputo anual

- Permitirá reducir la jornada laboral legal máxima por primera vez desde 1983
- El registro de jornada ha de ser interoperable, accesible, digital, fiable y objetivo
- El texto también prevé la modificación de multas por cada trabajador sujeto de la infracción
- Se fija el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización

4 febrero de 2025.- El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el *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* que permitirá la reducción de la máxima ordinaria de trabajo a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Esta rebaja en la jornada semanal supone un nuevo avance que vuelve a situar a nuestro país en la vanguardia de un derecho al tiempo que es el estandarte de las sociedades modernas, civilizadas y orientadas al bienestar para las mayorías sociales.

Tal y como ha explicado la vicepresidenta segunda, “no se trata de una norma más, es un proyecto de país que hace que la vida real cambie”.



La reducción de la jornada laboral máxima ha sido abordada en el marco del Diálogo Social y traslada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales mayoritarias CCOO y UGT y que ha sido rubricado el 20 de diciembre de 2024.

Perspectiva histórica

El 4 de abril de 1919 se publicó en la Gaceta de Madrid el real decreto que fijaba en ocho horas al día o cuarenta y ocho horas semanales, la jornada máxima legal. La norma fue promulgada tras 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 como consecuencia de los aumentos en las duraciones de las jornadas de trabajo que acompañaron en el contexto de la Revolución Industrial.

En el ámbito internacional, el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el 29 de octubre de 1919 en Washington, la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas.

En nuestro actual periodo democrático, en 1983 en un nuevo avance histórico se redujo por última vez la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a las actuales cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Colectivos beneficiados

Los colectivos más beneficiados por la medida son las personas trabajadoras no cubiertas por convenios colectivos, que pueden actualmente verse sometidas a una jornada laboral similar a la de los últimos más de cuarenta años y que se presentan con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios.

Derechos de corresponsabilidad y de ciudadanía



La disponibilidad de tiempo libre es esencial para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, como 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 quedan restringidos cuando las jornadas laborales se alargan tales como como el cuidado de la propia salud, el disfrute de la cultura o la participación ciudadana, por poner algunos ejemplos.

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 que redundan en la mejora de la salud mental y física.

Registro de jornada

La eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como la regulación precisa del registro de jornada que deberá contar con los **requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad** para lo que exigirá:

- Utilización de medios digitales,
- Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad
- Utilización de formatos comprensibles
- Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad
- Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial

Para garantizar estos requisitos:

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.



De la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo.

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, 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 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.

Derecho a la desconexión

Se trata de un **derecho irrenunciable** para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Rechazar o no atender la comunicación o 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.



Nuevo régimen sancionador

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.

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** se calificarán como infracción muy grave.

Las multas tendrán como importe:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros

Evaluación de la reducción de jornada

El Gobierno abrirá una Mesa de diálogo Social para evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo acometida por la nueva norma y seguir avanzando en la materia de jornada.

Convenios colectivos

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos tendrán hasta el 31 de diciembre de 2025 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.