

## **ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

El Consejo de Ministros de 4 de febrero de 2025 ha aprobado 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.

Igualmente se prevén cambios en el sistema de registro de la jornada y en todo lo relacionado con el derecho a la desconexión digital

Ahora toca esperar al trámite parlamentario correspondiente, en el cual pueden introducirse enmiendas y a su definitiva publicación en el BOE para ver la letra pequeña y fechas de entrada en vigor.

### **Derechos de corresponsabilidad y de ciudadanía**

La norma pretende incrementar la disponibilidad de tiempo libre 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. Fomenta, además, 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:**

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 digital**

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