



## CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración del proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa» conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del 23 de noviembre de 2024, al 7 de diciembre de 2024, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información:

### I. ANTECEDENTES DE LA NORMA.

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.

Este objetivo presidió las primeras reivindicaciones de las personas trabajadoras frente a las primeras manifestaciones del capitalismo salvaje, cuando la primera de las exigencias, incluso por encima de las mejoras salariales, fue la limitación de la jornada que tenía como objetivo básico la defensa de la salud y de la propia supervivencia de la clase trabajadora. No es casual que el primer instrumento internacional en materia laboral fuese precisamente el Convenio 1 de la OIT de 1919, sobre las horas de trabajo en la industria 1919. Un objetivo que en todo el mundo se ha ido extendiendo a todo tipo de trabajo desarrollado por cuenta ajena, a la vez que se ha ido diversificando y ampliando más allá de la mera supervivencia o mantenimiento de la reposición física, para alcanzar un derecho al descanso para la expansión y el disfrute personal (vacaciones) o el desarrollo de otro tipo de actividades personales o familiares (permisos). y que se ha ido generalizando. Avances que hoy se encuentran recogidos, con distinta intensidad, en el ordenamiento jurídico español.

Sin embargo, la mejora en la regulación de la duración y la ordenación del tiempo de trabajo debe ser un objetivo permanente. Al menos lo es del actual Gobierno progresista, en cuyo programa de gobierno figura un compromiso con la ciudadanía: la reducción de la jornada máxima legal de trabajo semanal de las actuales 40 horas a 37 horas y media. No se trata de un compromiso caprichoso o arbitrario, sino que cuenta con poderosos argumentos en favor de su cumplimiento.

De un lado, la última regulación de la limitación legal de la jornada máxima semanal data del año 1983, esto es, hace más de cuatro décadas. Bien es cierto que, mejorando los mínimos legales la negociación colectiva ha protagonizado la reducción del tiempo de trabajo con distinta intensidad y extensión. Sin embargo, la actuación de la negociación colectiva ha dejado mucho que desear en algunos sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura, o los servicios - por citar solo algunos- que en la actualidad mantienen jornadas semanales de trabajo muy próximas al máximo legal previsto hace más de cuarenta años. Datos que contrastan con otros sectores como la educación, actividades financieras y de seguros, o energías -y con sus particularidades la administración pública- que han procurado en sus ámbitos jornadas incluso por debajo de la nueva jornada de 37 horas y media que se pretende establecer. Ello hace imprescindible una intervención legal igualadora para compensar las insuficiencias en la negociación de determinados sectores, evitando diferencias injustas a todas luces.

De otro lado, desde la última reducción legal de la jornada máxima hasta la actualidad la economía, el empleo y la productividad ha experimentado crecimientos del tan entidad que no solo permiten sino que justifican una nueva reducción de jornada sin reducción salarial. Utilizando datos de la OCDE puede observarse que mientras que la productividad por hora trabajada aumentó en un 30% entre 1990 y 2022, los salarios reales solo lo hicieron un 11,5%. Si observamos la evolución de la productividad desde 1983, cuando se estableció la jornada legal máxima en 40 horas, observamos un incremento de la productividad por hora trabajada 54%. Datos todos ellos que atestiguan la fortaleza de la economía española en la actualidad – con empleo de mayor cantidad, calidad y eficiencia –, que, sin embargo, no se ha traducido en un nuevo reparto de la riqueza generada en el país: de hecho, el peso de la remuneración de las personas empleadas sobre el PIB en España orbita en el entorno del 48% desde hace décadas, cuatro puntos por debajo de Francia o Alemania, y ello a pesar de la recuperación experimentada desde valores más cercanos al 45% entre 2013 y 2018. En este estado de situación, abordar la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo



sin reducción de salario deviene un imperativo moral y político en aras de la justicia social y económica, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y, en definitiva, la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Finalmente, la reducción de la jornada máxima legal, precisamente para que sea eficaz y efectiva, requiere de intervenciones legales complementarias. De un lado, la referida al registro de jornada y de otra una regulación más adecuada del derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. El primero, 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). El segundo, el derecho de desconexión, 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.

## **II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA.**

De un lado, contribuir al avance en la reducción de la jornada sin reducción salarial y, por tanto, en la mejora de la redistribución de resultados frutos del trabajo y de la actividad empresarial, en aquellos sectores que por diversas circunstancias no han podido introducir mejoras en esta materia en los últimos cuarenta años. Por ellos se propone la reducción, por ley, de la jornada máxima legal de 37 horas y media.

De otro lado, el control eficaz del tiempo de trabajo de modo que se garanticen los tiempos máximos de trabajo y los descansos mínimo, evitando la realización de horas extraordinarias ilegales y, en su caso, impagadas; asegurando con ello el más efectivo cumplimiento de la normativa europea en la materia y su efecto útil (STJUE, 14 de mayo de 2019; asunto C-55/18).

De otro lado, se pretende garantizar, de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. Ello significa 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 y que la persona trabajadora no pueda ser objeto de tratamiento peyorativo por el ejercicio de este derecho.

## **III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN**

Como se deriva de la exposición en el punto I y de la descripción del apartado II, se trata de medidas claramente necesarias y oportunas,

## **IV. OBJETIVOS DE LA NORMA.**



De acuerdo con lo expuesto en los apartados anteriores se pretenden abordar las siguientes cuestiones:

En primer lugar, se pretende establecer una reducción de la jornada máxima legal semanal de jornada semanal (en promedio anual) de 40 a 37,5 el 1 de enero de 2025, estableciendo disposiciones específicas tanto para el trabajo a tiempo parcial y las jornadas reducidas.

En segundo lugar, por lo que se refiere al registro horario, de un lado, se pretende unificar la regulación en esta materia tanto de trabajo a tiempo completo, parcial, ordinario y extraordinario en un único y nuevo artículo.

Los problemas que se pretenden afrontar son, de un lado, la consecución de un sistema de registro de jornada realmente eficaz, presidido por los principios de objetividad, fiabilidad y accesibilidad e interoperatividad. Que sea accesible a cada persona trabajadora de modo automático y a la representación de las personas trabajadoras y a la ITSS (en estos dos últimos casos también de modo remoto). De otro lado, la regulación de las consecuencias de incumplimientos en materia de registro horario, tanto desde el punto de vista jurídico sustantivos -presunciones- como desde el punto de vista sancionador.

En tercer lugar, por lo que se refiere al derecho a la desconexión, se pretende unificar en un solo precepto la dispersa regulación sobre la materia, incorporando algunos aspectos del Acuerdo de desconexión negociado en la Unión Europea y también del VI AENC.

Se pretende definir el derecho irrenunciable de la persona trabajadora a la desconexión fuera de su jornada, así como el deber empresarial de garantizar tal derecho remitiendo a la negociación colectiva las modalidades de ejercicio. Se garantiza que rechazo o la no atención de comunicación por parte de la persona trabajadora fuera de su jornada, no podrá dar lugar a consecuencias negativas o represalias o trato menos favorable.

## **V. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS.**

En primer lugar, de acuerdo con la entidad, relevancia y actualidad de la problemática que se pretende abordar no se contempla ni se considera oportuna la alternativa de que la materia no sea regulada.

En segundo lugar, resulta no solo apropiada sino la alternativa más recomendable que se realice a través, precisamente de una norma con rango de ley. Por un lado, desde el punto de vista formal, porque la propuesta se refiere a la modificación de un conjunto de disposiciones con rango de ley. Por otro lado, porque a pesar de alguna propuesta que pretendían remitir la regulación del aspecto central de esta propuesta -la reducción de la jornada de trabajo- la negociación colectiva que está siendo muy eficaz al respecto en muchos sectores no ha conseguido en cuarenta años avanzar sustancialmente en dicha reducción, por lo existen importantes diferencias cuyo mantenimiento sin mediar la intervención legal, se considera esencialmente injusto.

Además, en último lugar, hay que reivindicar 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. Con carácter particular para limitar la duración del tiempo de trabajo como indica el artículo 40.2 de nuestra Constitución ("los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y



garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas”); y, con carácter general, para 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, también, la remoción de 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.