

**NUEVA NORMA ESPAÑOLA PARA LA REDUCCION DE LA DURACION MÁXIMA  
DE LA JORNADA DE TRABAJO, REGISTRO DE HORA  
Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN**

**Consejo de Ministros**

**Febrero 2025**

**Resumen del contenido del Anteproyecto presentado por el Consejo de Ministros, 4 febrero 2025**

La norma permitirá disminuir la duración máxima de la jornada a treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual, sin reducción salarial.

La medida fue abordada en el marco del diálogo social y traslada el [acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales CCOO y UGT](#), que fue rubricado el 20 de diciembre de 2024. El texto se remitirá a las Cortes para su tramitación parlamentaria tras ser aprobado definitivamente en un próximo Consejo de Ministros.

La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha incidido en que la rebaja, de las 40 horas actuales a las 37,5 "no es una variable económica ni laboral más", sino un proyecto de país, que servirá para modernizar España.

Díaz ha argumentado que, tal y como señala la Declaración de Filadelfia del año 1944, el trabajo no es una mercancía. La ministra ha trasladado que no es un fin en sí mismo: "No vivimos para trabajar, trabajamos para vivir, el trabajo es un medio". Asimismo ha defendido que "lo importante son nuestras vidas y no el tiempo que ocupamos en una actividad profesional", y, en este sentido, la propuesta de reducir la jornada "tiene que ver con vivir mejor, trabajar menos y ser más productivos y eficientes económicamente".

A su juicio, es una medida que están esperando los trabajadores y que mejora la productividad. Al respecto, ha indicado que, desde la última reducción de la jornada laboral acordada en 1983, la productividad se ha incrementado el 53%. "No se trata de echar horas en el trabajo, se trata de ser eficientes, y está demostrado que a partir de una permanencia en el puesto de trabajo la productividad no solamente no crece, sino que decrece. Por tanto, este es el elemento que vamos a corregir con la reducción de tan solo media hora diaria en la jornada laboral", ha remarcado.

La futura ley, ha añadido Yolanda Díaz, reduce el absentismo, democratiza los beneficios, aumenta la igualdad y equilibra el trabajo productivo y reproductivo.

Registro de la jornada laboral y derecho a la desconexión

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, durante su comparecencia en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros. | Pool Moncloa/José Manuel Álvarez

La norma reformula el control horario, según ha resaltado la vicepresidenta, en "un país que hace una barbaridad de horas extraordinarias sin retribuir a la semana: tres millones". El registro de jornada será digital y se efectuará por control remoto. Díaz ha apuntado que centenares de empleados públicos de la Inspección de Trabajo están operando para evitar irregularidades.

La vicepresidenta también ha subrayado que la medida establece el derecho a la desconexión: "La conexión permanente causa daños en la salud mental y un estrés permanente". Ningún trabajador tendrá que responder a un mail o a una llamada fuera de su jornada laboral, ni podrá ser sancionado o sufrir represalias por ello.

### REDUCCIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

El Consejo de Ministros 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.

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.

Los colectivos más beneficiados por la medida son las personas trabajadoras no cubiertas por convenios colectivos 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 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**

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.