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:

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. 4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas: c) Los trabajadores 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 c) Los trabajadores 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. A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.	**Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.** 4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas: c) Los trabajadores 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 apartado 1 del artículo 34, que queda redactado del siguiente modo:

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
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 cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.	**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.

Tres. Se suprime el apartado 9 del artículo 34.

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
Artículo 34. Jornada. 9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	**Artículo 34. Jornada.** 9. ~~La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.~~ ~~Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.~~ ~~La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.~~

Cuatro. Se introduce un nuevo artículo 34.bis, con la siguiente redacción:

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
Artículo 34.bis. **(No existía)**	**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 y en su desarrollo reglamentario. 2. Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada. A estos efectos: a) Los asientos se deberán practicar de forma personal y directa por parte de las personas trabajadoras, inmediatamente al comenzar y finalizar cada jornada. En particular, los asientos en el registro de jornada deben realizarse de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. b) Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, éste deberá permitir identificar inequívocamente identidad de la persona trabajadora que realiza el registro de su jornada, así como las modificaciones de los asientos efectuados. c) Asimismo, la información deberá figurar en un formato comprensible, que permita su documentación y la obtención de copias de esta. d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento de forma inmediata, en los términos que se establezcan reglamentariamente. Además, deberá ser accesible de forma remota por la ITSS y la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

	En todos los casos se garantizará el acceso mediante un sistema con interoperabilidad que permita compartir e intercambiar su información y sus datos. e) La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 3. Reglamentariamente se establecerá el contenido mínimo del registro de jornada que incluirá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada. 4. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la persona empleadora previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada. En todo caso, en defecto de previsiones específicas en el mismo, serán de aplicación las siguientes reglas: a) 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. b) El tiempo que exceda de la jornada ordinaria que resulte de aplicación, tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias, con los límites previstos en ambos casos. 5. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento de los mismos dará lugar a las siguientes consecuencias: a) Corresponderá a la empresa la carga de la prueba respecto de la jornada de trabajo efectivamente realizada por la persona trabajadora. b) En caso de incumplimiento respecto de personas trabajadoras a tiempo parcial, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. 6. Las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar adecuadamente los asientos en el registro o por ejercitar cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.

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 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:

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
Artículo 7. Infracciones graves. Son infracciones graves: 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.	**Artículo 7. Infracciones graves.** Son infracciones graves: 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. A estos efectos, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada. En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, únicamente se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro, así como en los de omisión de datos o inclusión de datos falsos o inexactos.

Dos. Se modifica la letra c bis del apartado 1 del artículo 40, que queda redactado del siguiente modo:

REDACCIÓN ACTUAL	REDACCIÓN PROYECTO
Artículo 40. Cuantía de las sanciones. 1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán: (…) c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 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 la multa siguiente: 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.	**Artículo 40. Cuantía de las sanciones.** 1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, excepto las que se refieran a materias de prevención de riesgos laborales, que quedarán encuadradas en el apartado 2 de este artículo, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán: (…) 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 la multa siguiente: 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 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 al objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y 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 transitoria primera. *Jornada máxima aplicable durante los años 2024 y 2025.*

1. Desde la entrada en vigor de esta ley y hasta el día 31 de diciembre de 2024 la jornada máxima de trabajo ordinario será de treinta y ocho horas y media en promedio anual, en su aplicación proporcional al periodo mencionado.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de treinta y siete horas y media prevista en esta norma será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025.

3. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se articularán las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de lo previsto en esta norma, en particular, respecto de la duración máxima de la jornada de trabajo y el registro de jornada.

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, según la redacción dada por esta norma y teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria primera, se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo.

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, según proceda en cada uno de los periodos señalados en la disposición transitoria primera y segunda, en su caso.

3. Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 del texto refundido de la Ley 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 anterior.

A tal efecto seguirán siendo de aplicación transitoria los umbrales legales exigibles a las reducciones de jornada en el momento de su inicio y hasta que decaigan tales reducciones, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2025.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar que el porcentaje de parcialidad o de reducción de la jornada que se le venía a aplicando se mantenga respecto de la nueva jornada en vigor.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser valoradas por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Disposición transitoria tercera. *Registro de jornada.*

La obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en el artículo 34.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente antes de la entrada en vigor de esta ley hasta que se produzca el desarrollo reglamentario del artículo 34 bis de dicha norma.

Disposición final primera. *Habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

El gobierno aprobará el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis en el plazo de 6 meses.

Disposición final segunda. *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.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

La presente norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».