

Departamento de Documentación

Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión

[121/000058]

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: DOCUMENTACIÓN CITADA



I

Señalaba el añorado historiador británico E.P. Thompson que hubo un tiempo en que a las personas trabajadoras se les pretendió expropiar de todo conocimiento del tiempo, precisamente para que todo su tiempo fuera tiempo de trabajo. «Tiempo de trabajo» es la expresión que indica nada más y nada menos que una parte importante de la vida de las personas trabajadoras se consagra a prestar servicios, a trabajar para otros. Es un tiempo que, en buena medida, se vive como ajeno, porque durante el mismo las trabajadoras y los trabajadores se insertan en la disciplina organizativa de la empresa. Es un tiempo, además, que se proyecta más allá de lo laboral. Tanto que, en ocasiones y de forma desmedida, se ha llegado a calificar todo el tiempo que no se dedica a la prestación laboral como «tiempo de no trabajo», como un tiempo negativo, de desecho, subsidiario. Pero incluso sin llegar a tanto, lo cierto es que los tiempos de la oficina, la fábrica o la tienda acarrean de forma indirecta consecuencias determinantes en el devenir social: marcan cuándo se disfruta del ocio, de la conciliación o simplemente del descanso. Condicionan cómo se organizan las ciudades, el transporte, los espectáculos o el propio ejercicio de los derechos fundamentales: las personas se manifiestan, se reúnen o participan fuera de la jornada laboral.

Que el tiempo que las personas dedican a trabajar sea cada vez menos, como efecto del progreso tecnológico, productivo y también democrático de nuestras sociedades, es un ejemplo de civilización que construye sociedades de mayor bienestar, más eficaces y en las que el acento se pone en la convivencia. Se trata, en realidad, de recuperar el tiempo que el trabajo y su evolución permiten liberar para tratar de caminar en la realización de sociedades donde las personas sean más felices.

Detrás de la reducción de la jornada no solo hay siglos de reivindicaciones del movimiento obrero —especialmente relevantes en España, que fue el primer país en establecer las ocho horas de trabajo diarias tras una gran huelga—, hay un clamor de la ciudadanía que no quiere vivir para trabajar, sino trabajar para vivir.

Más de cuatro décadas después de que nuestra democracia recientemente recuperada redujera la jornada máxima legal a cuarenta horas semanales, es el momento de dar otro paso, es el momento de que las nuevas generaciones de españolas y españoles avancen decisivamente en sus derechos y caminemos a un futuro más prometedor recuperando espacios al trabajo ahora que la economía y su evolución lo permiten.

Fijar la jornada en treinta y siete horas y media semanales en cómputo anual es un gran avance que vuelve a situar a nuestro país en la vanguardia de ese derecho al tiempo que es el estandarte de las sociedades modernas, civilizadas y sustentadas en el bienestar para las mayorías.

Desde el plano técnico, 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 ni 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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.

En consecuencia, no es sorprendente que la reivindicación de la reducción del tiempo de trabajo, producida en la era de la primera revolución industrial, constituya uno de los principales hechos que contribuyó al nacimiento del derecho del trabajo y cuyo objetivo básico era la defensa de la salud y de la propia supervivencia de las personas trabajadoras.

Desde entonces, se han producido importantes avances normativos, especialmente, en los últimos años, que han contribuido de forma decisiva a la mejora de las condiciones de trabajo en España. Pese a estos avances, la actual configuración de la duración máxima de la jornada laboral dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso, reconocido expresamente tanto a nivel nacional en el [artículo 40.2](#) de la Constitución Española, como a nivel internacional en el [artículo 24](#) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 4 de abril de 1919 se publicó en la [Gaceta de Madrid número 94](#) el real decreto que fijaba en ocho horas al día, o cuarenta y ocho semanales, la jornada máxima legal. La norma fue uno de los resultados de 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 y que no era sino una de las consecuencias de los aumentos en las duraciones de los tiempos de trabajo que acompañaron al despliegue de la Revolución Industrial. En el plano internacional, el primer [Convenio de la Organización Internacional del Trabajo](#) (en adelante, OIT), celebrado en Washington, adoptó, el 29 de octubre de 1919, la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituyó el primer punto del orden del día de la reunión de la conferencia celebrada en los Estados Unidos de América.

En nuestro país, en junio de 1983 tuvo lugar un nuevo avance, reduciéndose la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Desde entonces, no se ha acometido una reducción legal de la jornada laboral, a pesar de las muy distintas condiciones económicas, laborales y sociales que diferencian a la sociedad actual de la de aquella época.

En contraposición al estancamiento de la jornada máxima legal, la negociación colectiva, desde la década de los ochenta, ha ido estableciendo jornadas anuales en los convenios colectivos inferiores a la jornada máxima legal hasta situar la jornada media en las 38,2 horas semanales en 2023. Actualmente, el 79,7 % de las personas trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo se encuentra en una jornada de 37,5 a 39,5 horas a la semana. Tan sólo un 7,2 % se encuentra por encima de las 39,5 horas mientras que el 13 % restante ya trabaja menos de 37,5 horas a la semana. La jornada pactada ya es menor o igual a treinta y siete horas y media semanales en Educación, Administración Pública, Actividades Financieras y de Seguros y en Suministros de Agua y Recogida de Residuos. Por el contrario, los sectores con jornadas medias pactadas superiores a las treinta y nueve horas son Agricultura, Comercio, Información y Comunicaciones y Hostelería. La reducción de la jornada legal máxima permitirá que las personas trabajadoras de estos sectores, con una menor peso de la negociación colectiva, también se puedan beneficiar de la jornada más reducida.

Si bien los argumentos favorables a la reducción de la jornada laboral son muy diversos, se encuentran presididos por la certeza de que las mejoras en las condiciones laborales han generado sociedades más justas, estables y desarrolladas social y económico. Durante las últimas cuatro décadas, la economía y el mercado laboral han experimentado transformaciones significativas motivadas por la evolución de la ciencia y de la técnica que se ven plasmadas especialmente en el incremento de la automatización y la digitalización. Fruto de estos avances, desde la última reducción de la jornada laboral máxima legal se han producido mejoras notables en la productividad que no se han reflejado con la misma intensidad en el crecimiento de los salarios. En concreto, desde el año 1983 la productividad real por hora trabajada aumentó en España un 53 %, mientras que los salarios reales solo lo hicieron un 22 %.

Si bien es cierto que nivel de productividad en nuestro país en las últimas décadas presenta un diferencial negativo respecto a la media europea, esto se debe fundamentalmente a un peor comportamiento de la productividad del capital. Actualmente, este diferencial se está reduciendo gracias al crecimiento de la productividad en los últimos trimestres. Además, la mejora de la calidad del empleo y del tamaño empresarial en los últimos años apunan a potenciales ganancias adicionales productividad.

Por otro lado, la literatura económica ha demostrado efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre la productividad. A nivel de la industria, hay evidencia de que la productividad por hora disminuye cuando las jornadas laborales son más largas. A nivel de empresa, la productividad total de las personas trabajadoras tiende a ser proporcional al número de horas trabajadas sin efectos negativos. A nivel de persona trabajadora, hay estudios que muestran rendimientos decrecientes de las horas trabajadas. De esta manera, se espera que la reducción

de la jornada tenga un efecto positivo sobre la productividad por hora trabajada que permita compensar al menos parcialmente el incremento de los costes laborales unitarios para las empresas que, además, disfrutan en la actualidad de márgenes de beneficio que se sitúan en máximos históricos, lo que les facilita asumir el potencial coste adicional de la reducción de jornada laboral sin reducción de salario.

Además, y en un contexto similar, no son pocos los países que, como España, en este momento se encuentran debatiendo acerca de la implantación de medidas laborales como la reducción de la jornada o el teletrabajo. Distintas experiencias recientes en Alemania, Bélgica, Islandia, Portugal o Reino Unido han sido positivamente valoradas tanto por las empresas como por las personas trabajadoras y no son sino ejemplos que muestran una tendencia creciente hacia la apuesta por jornadas laborales más cortas como forma de mejorar la calidad de vida de las personas y la productividad de las empresas.

Por otro lado, la evolución del trabajo pasa por el despliegue de condiciones laborales que fomenten la igualdad de género, la corresponsabilidad en las cargas familiares y la conciliación de las obligaciones laborales con la vida personal y el desarrollo individual. En este contexto, la disponibilidad de tiempo libre es esencial para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, de tal suerte que especialmente durante el tiempo en el que las personas no están trabajando pueden ejercitarse 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, por ser exigentes en tiempo y dedicación, se realizan en momentos distintos del trabajo —y que quedan restringidos cuando las jornadas laborales se alargan—, tales como el cuidado de la propia salud, el ejercicio del consumo responsable, el disfrute de la cultura o la participación ciudadana. 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, lo que resulta de vital importancia considerando la patente preocupación de los poderes públicos y de la ciudadanía por la salud mental y física.

Desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo, la reducción de la jornada laboral se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida de las personas trabajadoras. Esta medida es crucial para reducir la carga física y mental, lo que redonda en una disminución del estrés laboral y la fatiga, que consecuentemente aumenta la productividad y reduce el riesgo de sufrir accidentes de trabajo. Las jornadas laborales prolongadas provocaron, en el mundo, 745.000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en el año 2016, una cifra un 29 % superior a la del año 2000. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud y la OIT, a nivel mundial, 398.000 personas fallecieron a causa de accidentes cerebrovasculares y 347.000 por cardiopatía isquémica como consecuencia de haber trabajado 55 horas a la semana o más. Entre 2000 y 2016, el número de defunciones por cardiopatía isquémica debidas a las jornadas laborales prolongadas aumentó en un 42 % mientras que el incremento en el caso de las muertes por accidente cerebrovascular fue del 19 %. Estos datos subrayan la clara necesidad de abordar la reducción de la jornada laboral para proteger la salud de las personas trabajadoras.

Además, desde el punto de vista de la seguridad y salud, la reducción de la jornada resulta en una disminución directa de la exposición a los riesgos profesionales a los que las personas trabajadoras están expuestas -pues no son pocas las actividades peligrosas que, por esta condición, ven ya reducida su jornada-, así como en una reducción de la fatiga física y mental.

Estos potenciales efectos positivos sobre la salud de la reducción de jornada son especialmente relevantes en el actual contexto de aumento de las bajas laborales por incapacidad temporal. En 2014 hubo 18,72 persona trabajadoras de baja por cada mil y actualmente nos situamos por encima de las 37, habiéndose duplicado en la última década. Por sus potenciales efectos sobre la salud, la reducción de la jornada puede contribuir a reducir este tipo de bajas.

Conviene añadir que reducir la jornada laboral no solo tiene implicaciones beneficiosas para las personas trabajadoras, sino que también puede impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional, por cuanto aumenta la eficiencia y motivación de quienes trabajan, lo que se traduce en un mejor desempeño. Se espera que esta ley tenga como resultado que las empresas españolas se beneficien de estos efectos positivos a corto y medio plazo, mejorando su posición competitiva en el mercado global.

Ahora bien, la eficacia y efectividad de la reducción de la jornada máxima legal, requiere de intervenciones legales complementarias. Por ello, la norma no solo prevé la reducción de jornada, sino que, además, regula de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, por erigirse en este escenario como un instrumento esencial para garantizar el cumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo y, en consecuencia, el derecho al descanso efectivo. Por ello, de un lado, se propone también una nueva regulación del registro de jornada para permitir un adecuado control del tiempo de trabajo, de modo que, entre otros factores se impida la proliferación de horas extraordinarias no ajustadas a derecho. Así, se concretan y se desarrollan los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad mediante el establecimiento de requisitos adicionales: utilización de medios digitales, cumplimentación de forma personal y directa, garantías de autenticidad y trazabilidad, utilización de formatos comprensibles, establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad.

De otro lado, se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras.

Por último, resulta destacable que la reducción de la jornada laboral, si bien se encontraba incorporada en el actual Acuerdo de Gobierno, ha sido diseñada en el seno del diálogo social, razón por la que las negociaciones entre los agentes sociales y el Gobierno no han dejado de producirse hasta dar lugar, finalmente, a un **acuerdo entre Gobierno y las organizaciones sindicales** más representativas (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en adelante, CCOO, y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, en adelante, UGT) el 20

de diciembre de 2024, que ha permitido fijar las líneas maestras de la ley, contando así la fórmula adoptada con un valioso aval para cumplir con los compromisos adquiridos y responder a las necesidades y demandas sociales.

II

Este proyecto de ley consta de una exposición de motivos, un artículo único, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y siete disposiciones finales.

En el artículo único se procede a modificar el [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

En primer lugar, se modifica su [artículo 12.4.c\)](#) para eliminar el sistema de control del tiempo de trabajo específico de los contratos a tiempo parcial que, a partir de ahora, pasarán a utilizar un registro de jornada regido por idénticas normas que las aplicables a las personas trabajadoras con jornada completa.

En segundo lugar, se modifica el [artículo 20 bis](#), con el objeto de garantizar de manera efectiva el derecho a la desconexión, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras. Con este fin, se establece que el rechazo o la no atención de la comunicación o de 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.

En tercer lugar, se modifica la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el [artículo 34.1](#), quedando reducida a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Asimismo, se elimina el artículo 34.9, llevando la ahora más detallada regulación del registro de jornada a un [nuevo artículo 34 bis](#). Por último, se [suprime el artículo 35.5](#), aunando todo lo relativo al registro de jornada en el citado artículo 34 bis.

La disposición adicional primera faculta al Gobierno para que, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y, en el marco del diálogo social, revise la normativa sobre jornadas especiales de trabajo en atención a la nueva jornada máxima legal.

La disposición adicional segunda encomienda al Gobierno la creación de una mesa de diálogo social para evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo acometida por esta norma y seguir avanzando en la materia.

La disposición adicional tercera garantiza que la aprobación de la norma no pueda tener como consecuencia la afectación de las retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos más favorables o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Esta disposición tiene por objeto aclarar y precisar de modo expreso las consecuencias legales que se derivan de la reducción de jornada sin reducción de salario.

La disposición transitoria primera fija, de un lado, el plazo máximo que tendrán las comisiones negociadoras de los convenios colectivos 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. De otro, determina el procedimiento de negociación para que las empresas que no cuentan con convenio colectivo en vigor puedan realizar dichas adaptaciones.

La disposición transitoria segunda regula las consecuencias de la reducción de jornada aplicables a los contratos celebrados a tiempo parcial y a personas trabajadoras con reducción de jornada.

La disposición transitoria tercera dispone que la regulación del registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los [artículos 12.4, 34.9 y 35.5](#) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

La disposición final primera de esta norma modifica el 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, para endurecer las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo. En particular, se modifica el [artículo 7.5](#), sobre infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, considerando la comisión de una infracción por cada persona trabajadora en los supuestos específicos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados.

Asimismo, con respecto a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, se añade un nuevo apartado 30 al [artículo 12](#) y un nuevo apartado 18 al [artículo 13](#), introduciendo incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen o impliquen un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Por último, se establece la aplicabilidad del importe de la sanción de multa del [artículo 40.1.c\) bis](#) a las conductas empresariales constitutivas de este tipo infractor.

La disposición final segunda modifica el [Real Decreto 1620/2011](#), de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, para adecuar su regulación a las previsiones sobre jornada máxima y registro horario del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al registro de jornada, debe tenerse en cuenta que esta relación laboral de carácter especial se fundamenta, en parte, en el ámbito donde se desarrolla la actividad, el hogar familiar, «por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales» —según indica la parte expositiva del propio [Real Decreto 1620/2011](#), de 14 de noviembre—, lo que se traduce en que la parte empleadora también carece de la capacidad y los recursos típicos con los que cuenta una empresa en sentido estricto. Por ello, debe contemplarse la oportuna especialidad a la hora de cumplir con la obligación de mantener dicho registro, de manera que se garantice la aplicación efectiva de este

derecho, para lo cual el mismo debe aplicarse conforme a las características particulares de las partes involucradas en este tipo de contrato.

La disposición final tercera modifica el [artículo 18](#) de la [Ley 10/2021](#), de 9 de julio, de trabajo a distancia, relativo al derecho de desconexión digital, con el objeto de evitar que pueda 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.

Las disposiciones finales cuarta, quinta, sexta y séptima se dedican, respectivamente, a la salvaguarda de rango reglamentario, al título competencial, a la habilitación normativa y a la entrada en vigor de la norma.

III

Esta ley cumple con los principios de buena regulación contenidos en el [artículo 129](#) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma es necesaria, pues responde al imperativo de abordar un cambio en la configuración de la duración máxima de la jornada laboral con el objetivo de avanzar en el pleno cumplimiento del derecho al descanso, que se encuentra reconocido tanto a nivel nacional como a nivel internacional en instrumentos jurídicos de toda clase, lo que se considera una razón de interés general. Es eficaz porque identifica de manera clara los fines perseguidos y es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. También es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento de sus objetivos, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios. Cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa y a través de los trámites de audiencia e información públicas, de conformidad con lo establecido en el [artículo 26.2](#) y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Durante el trámite de audiencia, se ha consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como de manera expresa a las administraciones autonómicas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el [dictamen del Consejo Económico y Social](#).

Asimismo, el contenido ha sido objeto de negociación con los agentes sociales en la mesa de diálogo social, siendo esta norma fruto del [acuerdo alcanzado el 20 de diciembre de 2024 entre el Gobierno y CCOO y UGT](#).

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Por último, la norma es coherente con el principio de

eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido de esta ley entraña con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, en particular, con los relativos al **componente 23** «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el **ODS 8** («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5, relativa a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y 8.8, para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

Finalmente, esta ley es dictada al amparo de lo dispuesto en el **artículo 149.1.7.º** de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.