

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]



DOCUMENTACIÓN QUE ACOMPAÑA



Documentación que acompaña al Proyecto de Ley:

- [**Memoria del análisis de impacto normativo**](#)
- [**Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social**](#)
- [**Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa**](#)
- [**Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**](#)
- [**Informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa**](#)
- [**Dictamen del Consejo Económico y Social**](#)

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**ANTEPROYECTO 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**

Abril de 2025

Ministerio proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Abril de 2025
Título de la norma	Anteproyecto 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.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Este anteproyecto de ley regula la reducción del tiempo de trabajo hasta las 37,5 horas semanales, los requisitos para cumplir el registro de jornada, que se erige como instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo, y los distintos elementos que componen el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.		
Objetivos que se persiguen	El objetivo de la norma es mejorar la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social, así como garantizar el derecho al descanso efectivo, el control eficaz del tiempo de trabajo de modo que se garanticen los tiempos máximos de trabajo y los descansos mínimos y, por último, garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.		
Principales alternativas consideradas	<ul style="list-style-type: none"> - No aprobar ninguna norma no se contempla como una alternativa, habida cuenta de que la duración máxima de la jornada se encuentra establecida en el Estatuto de los Trabajadores. La oportunidad de la propuesta también se encuentra en que hace más de 40 años que no se acomete una reducción de duración máxima de la jornada laboral, a pesar de los incrementos de productividad producidos y la evolución de las 		

	<p>condiciones económicas, laborales y sociales en las últimas décadas, lo que es, por sí mismo, una prueba de la necesidad de actualización.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finalmente, se regulará mediante un anteproyecto de ley dado que se modifican varias normas con rango de ley: el 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Ley.
Estructura de la Norma	La norma consta de un artículo, tres disposiciones adicionales, tres transitorias y siete finales.

<p>Informes recabados (artículos 26.5, 7 y 9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno)</p>	<p>Se ha recabado el preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>Se ha recabado, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <p>Asimismo, se ha recibido el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).</p> <p>Se ha recabado el dictamen del Consejo Económico y Social sobre el anteproyecto de ley al amparo de lo dispuesto en el artículo 7.1.1 a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.</p> <p>Por último, el anteproyecto se ha remitido a las comunidades autónomas para su informe.</p>
<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública (artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)</p>	<p>De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció una consulta pública previa a la elaboración del anteproyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre el 23 de noviembre y el 7 de diciembre de 2024.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se sometió a audiencia e información públicas, entre el 20 de diciembre de 2024 y el 2 de enero de 2025.</p> <p>Se ha solicitado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>

ANÁLISIS DE IMPACTOS

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	<p>Este anteproyecto de 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, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.</p>
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	<p>Efectos sobre la economía en general.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>
	<p>En relación con la competencia</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>
	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas.</p> <p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p>

	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<input type="checkbox"/> implica un gasto: <input type="checkbox"/> implica un ingreso:
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	<p>Impacto en la infancia y en la adolescencia</p> <p>Impacto en la familia</p> <p>Impacto por razón de cambio climático</p> <p>Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</p>	<input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

ANTEPROYECTO 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

ÍNDICE

- I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.
- II. CONTENIDO.
- III. ANÁLISIS JURÍDICO.
- IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.
- V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.
- VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.
- VII. EVALUACIÓN *EX POST*.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

En los últimos años se han producido importantes avances normativos 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, inmóvil desde hace cuarenta y un años, dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso, reconocido expresamente tanto a nivel nacional en el artículo 40 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 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 junio de 1983 hubo 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 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, de forma que ninguna de las versiones constitucionales del Estatuto de los Trabajadores ha modificado el máximo de nueve horas diarias, que son las contempladas en el actual texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En contraposición con el estancamiento de la jornada máxima legal, la negociación colectiva, desde la década de los 80, ha ido estableciendo jornadas anuales en los convenios colectivos inferiores hasta situar la jornada media en las 38,2 horas semanales en 2023, de acuerdo con la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Según la misma estadística, 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 37,5 horas 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 39 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 un menor peso de la negociación colectiva, también se puedan beneficiar de la jornada más reducida.

Además, 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, 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, fecha de la última reducción de la jornada legal máxima, la productividad real por hora trabajada aumentó en España un 53% mientras que los salarios reales solo lo hicieron un 22%.

La oportunidad de esta ley también se justifica por la necesidad de adaptar la normativa laboral a estas nuevas realidades y formas de organización que han demostrado la viabilidad y beneficios asociados a las jornadas laborales reducidas, pues mantener de manera sostenida en el tiempo una regulación inadaptada no haría sino amenazar con vaciar de contenido los logros alcanzados en materia de condiciones de trabajo.

Además, la literatura económica ha demostrado la correlación positiva entre la reducción del tiempo de trabajo y el aumento de la productividad. De esta manera, se prevé que la reducción de la jornada tenga un efecto positivo sobre la productividad por hora trabajada.

Dado que la reducción de la jornada laboral se orienta a mejorar las condiciones de trabajo y, por ello, la calidad de vida de las personas trabajadoras, la medida también es crucial para reducir el estrés laboral y promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal aumentando la productividad y el bienestar de las personas a todos los niveles. La norma no es necesaria solo por la reducción de jornada, sino porque regula de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, que se erige como instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo. Asimismo, se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. Ello significa que no 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 dar lugar a consecuencias negativas por el ejercicio de estos derechos.

2. OBJETIVOS

Este anteproyecto de ley tiene los siguientes objetivos:

Por un lado, mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés laboral y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social.

Por otro, adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado laboral actual; la automatización y digitalización de procesos, el aumento del teletrabajo o la flexibilización de horarios, entre otros.

Además, regula de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, que se erige en este escenario como un instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo, así como el derecho de desconexión, con el objeto de 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.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

No aprobar ninguna norma no se contempla como una alternativa, habida cuenta de que la duración máxima de la jornada se encuentra establecida en el Estatuto de los Trabajadores. La oportunidad de la propuesta también se encuentra en que hace más de 40 años que no se acomete una reducción de la duración máxima de la jornada laboral, a pesar de los incrementos de productividad producidos y la evolución de las condiciones económicas, laborales y sociales en las últimas décadas, lo que constituye una prueba, en sí misma, de la necesidad de acometer la medida.

Finalmente, se regulará mediante un anteproyecto de ley dado que se modifican tres normas con rango de ley: el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este anteproyecto de ley cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo

Común de las Administraciones Públicas. Es necesaria, pues responde a la necesidad de abordar cuanto antes 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, reconocido tanto a nivel nacional en el artículo 40 Constitución Española, como a nivel internacional, en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento sus objetivos. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación.

Durante la misma se ha posibilitado la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa (realizada del 23 de noviembre al 7 de diciembre de 2024, ambos inclusive) así como 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 e información públicas, se ha consultado expresamente a las organizaciones sindicales y patronales más representativas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el dictamen del Consejo Económico y Social.

Asimismo, el contenido ha sido objeto de análisis y discusión en numerosas reuniones desarrolladas durante un año en el marco de una mesa constituida expresamente a tal efecto con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Finalmente, el texto ha sido objeto de negociación con los agentes sociales en la mesa de diálogo social, siendo este texto fruto del acuerdo alcanzado el 20 de diciembre de 2024 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal -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. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo de los recursos aplicados, sin aumentar las cargas administrativas y mejorando la coherencia de nuestro ordenamiento.

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 de 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.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La norma se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2024.

II. CONTENIDO

Este anteproyecto 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 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 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

El anteproyecto tiene su fundamento jurídico en los artículos 87 y 88 de la Constitución Española que, respectivamente, atribuyen al Gobierno la iniciativa legislativa y disponen la aprobación de los proyectos de ley por el Consejo de Ministros. El artículo 5.1.a) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, señala, asimismo, que corresponde al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

Por su parte, el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, señala que el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria de conformidad con el título V de dicha norma y el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el Gobierno ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

En relación con el rango normativo, se considera necesaria la tramitación de una norma con rango de ley, en tanto que la propuesta pretende modificar normas del mismo rango legal.

El fundamento jurídico que sustenta la necesidad de aprobar este anteproyecto de ley se encuentra en la necesidad de reforzar el derecho al descanso, reconocido tanto a nivel nacional en el artículo 40 Constitución Española, como a nivel internacional, en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El pleno cumplimiento de este derecho requiere abordar cuanto antes un cambio en la configuración legal de la duración máxima de la jornada laboral. Cabe recordar que se trataría de la primera reducción de la jornada que se acomete en cuarenta y un años, a pesar de las muy distintas condiciones económicas, laborales y sociales que diferencian a la sociedad actual y a la de principios del siglo pasado. Adicionalmente, y como forma de garantizar el respeto de las normas relativas al tiempo de trabajo, se introducen cambios en el Estatuto de los Trabajadores -en sus 12.4.c), 34.9 y 35.5- aunando todo lo relativo al control horario en un nuevo artículo 34 bis.

También se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social , en concreto los artículos 7.5, 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, 12.30 y 13.18 en relación a las infracciones graves y muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, así como el artículo 40.1.c) relativo al importe de la sanción de multa a las conductas empresariales constitutivas de este tipo infractor.

2. COHERENCIA CON EL RESTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

El texto que se propone es congruente con el resto del ordenamiento jurídico, en especial el artículo 35 de la Constitución Española relativo al deber de trabajar y el derecho al trabajo, y con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores regula actualmente una jornada laboral máxima de trabajo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que ha permanecido inalterable durante los últimos 100 años, y que no se ajusta al mercado laboral del siglo XXI. De esta manera, este anteproyecto pretende adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado laboral actual mejorando las condiciones de vida de las personas trabajadoras, reduciendo la jornada laboral máxima de trabajo a hasta las 37,5 horas semanales, endureciendo las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de

jornada y garantizando de manera efectiva el derecho a la desconexión, al descanso y a la intimidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, es coherente con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral en su artículo 88, dado que se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

3. CONGRUENCIA CON EL DERECHO DE LA UNION EUROPEA

Desde la perspectiva comunitaria, resulta conforme con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, pero también se ajusta al marco dispuesto por la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, en concreto su artículo 31 relativo a unas condiciones de trabajo justas y equitativas, así como en los principios 9 y 10 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada y un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, respectivamente.

Asimismo, los requisitos exigidos al sistema de control de la jornada de trabajo son acordes con la interpretación de la citada Directiva 2003/88/CE realizada por el TJUE en su Sentencia de 14 de mayo de 2019 por la que resuelve el asunto C-55/18.

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 de 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.

4. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

4.1. Derogación normativa

El anteproyecto de ley no deroga ninguna norma.

4.2. Entrada en vigor

La disposición final cuarta ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», indicando, no obstante, que el apartado cinco del artículo único, que introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de la obligación de

interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34.bis. A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas «impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación», regla que, no obstante, «no será de aplicación (...) cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria». Así pues, procede justificar la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, puesto que:

- a) Permitirá que las personas trabajadoras se beneficien de estas mejoras en un plazo más corto, lo cual es de vital importancia considerando la necesidad de prevenir los perjuicios que las jornadas excesivas producen en la salud mental y física de la población en el contexto actual.
- b) El anteproyecto de ley prevé que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispongan de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma. Es, por tanto, esencial, que la norma entre en vigor lo antes posible para permitir la correcta adaptación por parte de las empresas, así como a los efectos de que las personas trabajadoras puedan disfrutar de los efectos positivos demostrados de la medida.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7^a CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término «legislación» ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha

indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que «regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios» (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las comunidades autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas *ad intra*, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

No obstante, el borrador se remitió a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe, entre los días 20.12.2024 y el 02.01.2025, en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La valoración de sus observaciones está contenida en el anexo III.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. CONSULTA PÚBLICA

De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció una consulta pública previa a la elaboración del anteproyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del 23 de noviembre al 7 de diciembre de 2024.

En respuesta a dicha consulta, se recibieron un total de 267 aportaciones.

La valoración de estas observaciones se incluye como anexo I.

2. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS

Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y

obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

El trámite de audiencia e información públicas tuvo una duración de siete días hábiles, que se justifica por la posibilidad de acogerse a este plazo «cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen», prevista por el párrafo segundo del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. En primer lugar, el carácter en sí mismo de la norma, que regula aspectos esenciales de la jornada laboral como su reducción, registro y el derecho a la desconexión digital, exige una tramitación ágil para responder a las demandas sociales y económicas actuales, promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal, la productividad y la seguridad jurídica. En segundo lugar, el texto parte de un marco ampliamente debatido en el diálogo social, en el que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han participado activamente. Estos mismos sujetos, así como toda la ciudadanía, también tuvieron la oportunidad de realizar aportaciones en el trámite de consulta pública, cercano en el tiempo al de audiencia e información públicas. En tercer lugar, la publicación digital del texto en el portal correspondiente asegura el acceso inmediato a la información y permite que las observaciones más relevantes se concentren en el periodo propuesto. Asimismo, la reducción del plazo contribuye a reducir la incertidumbre entre los agentes afectados, en particular las empresas, que podrían generar interpretaciones prematuras o inexactas si la duración del trámite fuera excesiva. Así, el trámite se evacuó entre los días 20 de diciembre de 2024 y 2 de enero de 2025.

También se remitió a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Todas las observaciones referentes al texto del anteproyecto, así como a la memoria del mismo, se recogen en el anexo II, agrupando aquellas coincidentes para facilitar la lectura del documento. Igualmente, se incluye en este anexo la valoración de todas ellas.

3. INFORMES

Este proyecto se ha sometido a informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el

párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Se han recabado, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. Este informe ha sido recibido con fecha 25 de febrero de 2025.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Este informe ha sido recibido con fecha 25 de febrero de 2025.

También se recibe informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2.1 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa. Este informe ha sido recibido con fecha 25 de febrero de 2025.

Las observaciones de los informes de los citados ministerios y de la OCCN se valoran en el anexo IV.

Por último, el anteproyecto se ha remitido a las comunidades autónomas para su informe. Las observaciones realizadas por las comunidades autónomas han sido recogidas en el anexo III.

4. DICTAMEN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Se recaba el dictamen del Consejo Económico y Social, de acuerdo con el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social. Se analiza como sigue:

1º. OBSERVACIONES GENERALES

- Se considera que el trámite de audiencia e información pública no debería realizarse de manera simultánea a la comunicación que se realiza a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, dado que se sometió a la consideración de éstas un texto provisional y un expediente incompleto.

El artículo 26.6 de la Ley del Gobierno no prevé que estos trámites deban realizarse en momentos temporales distintos, sino que los encuadra dentro del mismo procedimiento. De hecho, la norma incluye la posibilidad de recabar «directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto» como inciso segundo, correlativo, en la regulación del trámite de audiencia e información públicas.

- *Se señala que, además, los plazos eran muy ajustados.*

Los plazos se ajustan a lo dispuesto por los artículos 26.6 y 27.2 de la Ley del Gobierno, que prevén un plazo mínimo de quince días hábiles que podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen; así como cuando se aplique la tramitación urgente de iniciativas normativas.

- *Se echa en falta una explicación en la MAIN y/o en la exposición de motivos de la norma de la razón por la cual no se contempla que el Anteproyecto vaya a ser objeto de dictamen por parte del Consejo de Estado.*

El anteproyecto de ley no se encuentra dentro de los casos en los que es preceptiva la consulta al Consejo de Estado según la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, que exige dictamen en el caso de disposiciones reglamentarias dictadas en ejecución de leyes o de leyes y reglamentos dictados en ejecución de tratados internacionales o de derecho comunitario.

- *Habría sido conveniente recabar la opinión sobre el texto del Anteproyecto de distintas organizaciones de carácter sectorial como, por ejemplo, de los ámbitos agrario y pesquero, pero también de otras áreas igualmente afectadas por la norma objeto de dictamen.*

Los trámites de audiencia e información pública tienen por finalidad recabar la opinión de los ciudadanos titulares de derechos e intereses legítimos afectados por un proyecto normativo, directamente o a través de las organizaciones o asociaciones que los representen, así como obtener cuantas aportaciones adicionales puedan realizar otras personas o entidades. El artículo 133 de la Ley 39/2015 prevé el principal propósito de este trámite es que los potenciales destinatarios de la norma y quienes realicen aportaciones sobre ella tengan la posibilidad de emitir su opinión. Además de por esta vía, dichas asociaciones habrán tenido también posibilidad de ser oídas a través de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas —cuando se integrasen en alguna—. Por tanto, se considera que las mencionadas organizaciones ya han tenido un plazo y un espacio para presentar sus observaciones al texto de la norma.

- *Se considera que el plazo de diez días dado para la emisión del informe del CES es insuficiente, habida cuenta de la complejidad e importancia de la norma.*

El artículo 7.3 de la Ley del Consejo Económico y Social dispone que el plazo para emitir el dictamen no será inferior a 15 días, salvo que el Gobierno haga constar la urgencia del mismo, en cuyo caso el plazo no podrá ser inferior a 10 días. Por tanto, y dado que el Gobierno autorizó la tramitación urgente del

anteproyecto mediante Acuerdo del Consejo de Ministros del día 4 de febrero de 2025, la Ministra de Trabajo y Economía Social solicitó la emisión urgente del mismo, ajustándose el plazo otorgado a lo dispuesto en la ley. A mayor abundamiento, el dictamen se ha incorporado al expediente a pesar de haberse remitido fuera de dicho plazo y, en particular, catorce días después de su solicitud, por lo que a todos los efectos el plazo de emisión ha sido el ordinario.

- El impacto económico de la MAIN está insuficientemente fundamentado e incompleto. La iniciativa debe proporcionar también un análisis más fundamentado del alcance de los impactos económicos indirectos o a medio plazo que se esperan de la reducción de la jornada máxima legal.

La evaluación del impacto económico se ha incluido en la MAIN. El impacto calculado integra tanto efectos directos —como el aumento del coste salarial por hora y la heterogeneidad sectorial— como un análisis de los efectos indirectos y a medio plazo, al contemplar mejoras en la productividad, estímulos al consumo, incremento de la competitividad y contribuciones a la sostenibilidad ambiental y la cohesión social.

2º. OBSERVACIONES PARTICULARES

Sobre la exposición de motivos del Anteproyecto

- Se alude a la falta de precisión en su fundamentación jurídica, económica y sociológica.

La exposición de motivos, como parte de la norma dedicada a justificarla, se considera adecuada y detallada.

- Se deben reconsiderar algunos extremos que pueden resultar inexactos o imprecisos (referencias a determinados sectores, como comercio, hostelería y agricultura; definición de relación laboral, etc.) Además, el Consejo estima necesaria una definición más precisa de la relación laboral, dado que el énfasis que se quiere otorgar a la dimensión temporal del trabajo no debe conllevar una alteración del objeto de la relación laboral y sus elementos esenciales.

Respecto a la primera consideración, la fundamentación alegada en el párrafo que se mencionan esos sectores pretende mostrar la diferencia entre trabajos que cuentan actualmente con una jornada reducida en virtud de sus convenios colectivos y otros que mantienen la jornada máxima de 40 horas. En este sentido, la ley tiene por objeto eliminar esa diferencia y que todas las personas trabajadoras vean su jornada reducida, con independencia del desarrollo de la negociación colectiva en su ámbito concreto.

En cuanto a la definición de relación laboral, la alusión al tiempo en que se está a disposición de la empresa entraña con la ajenidad propia de la relación

laboral. El propio TJUE contrapone el tiempo de trabajo como aquel en que no se produce el descanso de la persona trabajadora. Aun cuando la prestación laboral comprende más elementos que la mera puesta a disposición del tiempo de la persona trabajadora, la materia de la norma —tiempo de trabajo— hace adecuado resaltar este elemento de la relación laboral.

- *Se señala que el Anteproyecto no es resultado del diálogo social, dado que el texto procede únicamente del acuerdo del Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional.*

La exposición de motivos menciona el diálogo social al referirse a las negociaciones que han tenido lugar entre los agentes sociales y el Gobierno en la elaboración de la ley. Tras ello, cita el acuerdo producido entre Gobierno y organizaciones sindicales, sin incluir en este punto a las asociaciones empresariales. Además, el punto III de la exposición de motivos indica que «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 Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)».

- *Se estima necesaria la revisión de la exposición de motivos, aclarando conceptos, argumentando la pertinencia y necesidad de las reformas, con referencia a los tratados internacionales, derecho de la UE y jurisprudencia comunitaria y al impacto económico de la norma.*

El contenido de la exposición de motivos se estima adecuado y el análisis del impacto económico se incluye en la MAIN.

Sobre la desconexión digital

- *Se solicita aclaración sobre la llamada a la negociación colectiva de medidas de desconexión (Anteproyecto) en relación con la obligación de la empresa de elaborar políticas internas de desconexión (prevista en la LOPD).*

La LOPD no colisiona con el ET, sino que se aplica conjuntamente con este, que no la contradice, pues el artículo 20 bis.1 remite a «los términos establecidos en la normativa en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

- *La definición del deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se formula en el Anteproyecto de una forma cerrada, si bien se considera que el derecho a la desconexión puede tener manifestaciones más amplias, por lo que se aconseja aclarar la redacción dándole sentido ejemplificativo al artículo.*

Se tiene en cuenta la observación y se actualiza el precepto.

- *En las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras es fundamental que se tengan en cuenta sectores, actividades y situaciones con necesidades propias y específicas de su actividad productiva.*

El apartado tercero del nuevo artículo 20 bis prevé la posibilidad de establecer mediante negociación colectiva excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras. De esta forma, se deja a la negociación colectiva pactar qué situaciones y necesidades pueden dar lugar a esta excepción.

- *Se considera que el riesgo grave que pudiera justificar las excepciones lo debería ser para las personas en general, no solo para las personas trabajadoras.*

Se actualiza el precepto.

Sobre el registro de jornada

- *Se considera que el nuevo artículo 34 bis debería incluir expresamente su aplicabilidad a las personas trabajadoras del hogar, con el objeto de asegurar el cumplimiento de la doctrina del TJUE (STJUE de 19 de diciembre de 2024, Loredas, C- 531/23), e introducir una disposición que derogue expresamente el artículo 9.3 bis del Real Decreto 1620/2011 que establece: «Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores».*

La aplicación del registro al trabajo en el hogar no está en duda, en tanto que el reglamento que regula la relación laboral especial no contempla excepción alguna. Esta situación no cambia con este anteproyecto de ley, en tanto que la exigencia de registro se clarifica.

Se propone una modificación del artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, acorde a la nueva duración de la jornada.

- *Se considera que la norma debe tener en cuenta la realidad productiva diferencial de algunos sectores que, por el propio carácter del trabajo, por el lugar en que se desarrolla, etc., podría complicar el registro de jornada por medios digitales.*

La disposición final segunda habilita al Gobierno para elaborar un desarrollo reglamentario en el que se podrá ajustar la aplicación.

- *Se considera que el futuro reglamento de desarrollo debería llevarse a cabo lo antes posible con consulta de las organizaciones sindicales y asociaciones*

empresariales más representativas y recabando opinión de otras organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

La consulta previa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas está prevista en la disposición final sexta. Por otro lado, en el proceso de tramitación normativa del futuro reglamento —por aplicación de la Ley del Gobierno— se dará trámite de audiencia e información pública a las organizaciones y asociaciones representativas de las personas afectadas por la norma.

- Respecto interoperabilidad y la accesibilidad remota al registro, deben cumplirse las exigencias de la normativa de protección de datos y contemplarse medidas en materia de ciberseguridad.

La protección de datos y ciberseguridad corresponde a una normativa no perteneciente al ámbito laboral, cuyo cumplimiento es independiente de los efectos de las medidas introducidas por el anteproyecto.

Sobre la entrada en vigor de la norma y la aplicación de la reducción de jornada

- Sería conveniente establecer un sistema de entrada en vigor más claro, contemplando un régimen transitorio suficiente para la adaptación de los sistemas organizativos de las empresas y a través de la negociación colectiva.

Se considera que el sistema de entrada en vigor dispuesto en la ley es claro, dado que entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, excepto el artículo que introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, relativo al registro de jornada, que entrará en vigor seis meses más tarde, así como la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis.

- Se señala que, además, debería contemplarse la situación de las empresas con contratos públicos en vigor.

Habrá que estar a lo previsto en la normativa sobre contratación pública aplicable, que excede del ámbito laboral.

- Se considera imprescindible la aplicación de políticas de medidas de acompañamiento para facilitar el cumplimiento de la norma por las empresas.

Para que las empresas se adapten a la nueva normativa y garanticen su cumplimiento esta ley prevé diferentes mecanismos, como son:

- Las modalidades de ejercicio, medios, medidas y excepciones adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión pueden ser las determinadas por la negociación colectiva.
 - Periodo transitorio de la DT 1^a para que se realicen las adaptaciones necesarias en los convenios colectivos respecto a la duración de la jornada.
 - Desarrollo reglamentario del artículo 34 bis, en el que se podrán establecer supuestos excepcionales que permitan incumplir la obligación de registro de manera temporal, así como otros supuestos en que el cumplimiento de la obligación deba atender a particularidades.
- Ante el aumento de los costes de producción en el sector primario, se deben arbitrar medidas que aseguren el cumplimiento de la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria.*

Se considera que arbitrar esas medidas excede del ámbito laboral, quedando dentro de las competencias tanto del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, como de las Organizaciones interprofesionales agroalimentarias, a las que corresponde, entre otros, el «Diseño y realización de acciones de formación de todos los integrantes de la cadena para garantizar la competitividad de las explotaciones agrarias, empresas y trabajadores, así como la incorporación a la cadena de jóvenes cualificados».

Sobre la disposición adicional primera. Revisión de las jornadas especiales de trabajo

- La revisión debería llevarse a cabo en el plazo más breve posible y adaptarla además a determinadas realidades sectoriales de relevancia existentes en este terreno recabando previamente la opinión de otros agentes implicados o afectados de diferentes ámbitos.

La norma prevé un plazo de dieciocho meses para revisar la normativa sobre jornadas especiales de trabajo. Reducir este plazo no se considera factible, toda vez que requiere la participación de los agentes sociales, además del cumplimiento de plazos necesarios dentro de la tramitación normativa.

Sobre la afectación a sectores particulares, la DA 2^a señala que la evaluación realizada de los resultados de la norma en la mesa de diálogo social tendrá en cuenta las características de los diferentes sectores de actividad.

En cuanto a la participación de agentes u organizaciones afectadas por la norma, se reitera lo ya expuesto respecto de la habitual participación de los interesados gracias al procedimiento de elaboración de normas previsto en la Ley del Gobierno.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

1.1. Impacto sobre la economía en general

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario. Así, y de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

Con el fin de estimar el impacto económico de la reducción de la jornada laboral máxima, se calcula en primer lugar el número de personas trabajadoras en cada tramo de jornada pactada, utilizando para ello la estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Como ya se ha señalado anteriormente, el 79,2% 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 7,3% se encuentra por encima de las 39,5 horas mientras que el 13,5% restante ya trabaja menos de 37,5 horas a la semana.

A partir de la combinación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa de 2023 y la estadística de Convenios Colectivos con efectos económicos en ese mismo año, se estima que la reducción de la jornada beneficiará a un total de 12,5 millones de personas trabajadoras del sector privado, beneficiando a 6,8 millones de hombres y 5,7 millones de mujeres. Por tipo de jornada, beneficiará 10,5 millones de personas trabajadoras a tiempo completo y 2 millones de personas trabajadoras a tiempo parcial

Por sectores, se estima que en el sector del comercio hasta 2,4 millones de personas trabajadoras se beneficiarán de la reducción de jornada, en la industria manufacturera 2 millones, en la hostelería, hasta 1,4 millones de empleados y en Construcción 1 millón.

En contraste, en sectores de Educación, Administración Pública, Actividades Financieras y de Seguros y en Suministros de Agua y Recogida de Residuos el efecto sería más reducido por tener una jornada media pactada menor o igual a 37,5 horas semanales.

El análisis del impacto según el tamaño de empresa se realiza a partir de la combinación de los registros de Afiliación a la Seguridad Social proporcionados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Las microempresas, que emplean al 19% de las personas trabajadoras, tienen una jornada media pactada de 38,7 horas, 0,4 puntos por encima de la media. Las empresas de 10 a 49 afiliados concentran el 23% del empleo, con una jornada media de 38,4 horas semanales. Las empresas medianas -de entre 50 y 249

personas trabajadoras- emplean al 19% de las personas trabajadoras y son las que tienen la menor jornada pactada, 37,8 horas semanales. Por su parte, las empresas de 250 personas trabajadoras o más, que emplean a alrededor del 40% de las personas trabajadoras, tienen una jornada media pactada de 38,2 horas semanales.

De esta manera, en promedio las personas trabajadoras de las microempresas tendrían que reducir la jornada laboral semanal en 70 minutos, las de entre 10 y 49 en 55 minutos, las de entre 50 y 249 en 20 minutos y las de 250 o más en 39. En cómputo diario la reducción sería de 14 minutos en las microempresas, en 11 minutos en las de entre 10 y 49 afiliados, en 4 minutos en las medianas y 7,8 en las grandes.

Por Comunidades Autónomas se observan mayores diferencias, más del 50% de las personas trabajadoras del País Vasco y el 40,4% de las de Navarra tienen jornadas medias pactadas de 37,5 horas o menos, mientras que en la Comunidad Valenciana y Canarias esta proporción apenas alcanza el 7%. Así, los convenios colectivos de las Comunidades Autónomas con las jornadas más reducidas también tienen jornadas más reducidas que la media en los sectores que, en general, tienen jornadas más largas. Por ejemplo, los convenios de Hostelería de Gipuzkoa y Navarra se sitúan ya en el entorno de las 37,5 horas.

En lo tocante a la demografía empresarial, no puede establecerse una escisión absoluta sobre el análisis sectorial que se ha efectuado previamente: las mayores jornadas medias en determinados sectores están directamente vinculadas con un menor tamaño empresarial medio en estos. De este modo, podemos apreciar cómo – más allá de la obviedad de que la práctica totalidad de las empresas son PYMES – las microempresas se concentran en algunos de los sectores con mayores jornadas medias: de los 1,14 millones de microempresas inscritas en la Seguridad Social al finalizar 2024, el 70,75% se concentra en las secciones de actividad económica que registran una jornada superior a la media nacional. Existen tres ramas que explican esto especialmente: comercio (21,74% de todas las microempresas de España), hostelería (13,04%) y agricultura (8,70%).

Otro aspecto a considerar con relación a la demografía empresarial y el impacto de la reducción de jornada es la distribución de las personas trabajadoras en función del tamaño de las empresas. Según la Encuesta de Empresas Inscritas en la Seguridad Social correspondiente al mes de diciembre de 2024, el 2,5% de las empresas con más asalariados, aquellas que tienen más de 50, concentran el 60% de las personas trabajadoras. Asimismo, las empresas de menos de 10 personas trabajadoras (microempresas) suponen el 84,8% del total de empresas, pero solo emplean al 18,1% de las personas trabajadoras; mientras que las empresas de más de 250 (grandes empresas) suponen solo el 0,2% del total, pero emplean al 34,6%.

El número de personas trabajadoras beneficiados por la reducción de la jornada resulta fundamental para estimar los posibles costes salariales asociados a la medida. Inicialmente, y a igualdad de todo lo demás, la reducción de la jornada

laboral semanal a un máximo de 37,5 horas de promedio en cómputo anual sin reducción de salario inducirá un incremento del coste salarial por hora trabajada de un máximo del 6,67% en el caso de que la persona estuviera trabajando 40 horas semanales con carácter previo a la implementación de esta reforma.

No obstante, este escenario más pesimista no es el más extendido en España, tal y como se ha puesto de manifiesto previamente. Así, el incremento del coste salarial por hora trabajada previsto para la jornada media de los casi 14,5 millones de personas trabajadoras del sector privado sería del 2,21%, e incluso existe un grupo de más de 1.880.000 personas trabajadoras para los que el coste salarial por hora no se incrementaría en absoluto.

Naturalmente, estos datos medios tienen detrás una relevante heterogeneidad en función de las secciones de actividad económica y del tamaño de la plantilla.

Así, estos potenciales incrementos de los costes salariales horarios no comportan automáticamente un incremento de la masa salarial empresarial y por ende un incremento de los costes empresariales, ya que esta restricción horaria adicional puede re conducirse en buena parte por la vía de la productividad, tal y como se discutirá más adelante.

Además del número de personas beneficiadas, el otro aspecto relevante para anticipar los efectos que tendrá la reducción de la jornada en las empresas y el empleo es considerar la capacidad de absorción que tienen las empresas de los incrementos de coste salarial que supone la reducción de jornada. Para ello conviene observar los márgenes y los beneficios empresariales.

Atendiendo a los datos del Observatorio de Márgenes vemos que los márgenes empresariales sobre ventas en las declaraciones de Impuesto sobre Sociedades e IVA están en máximos desde 2009, habiéndose incrementado un 7% desde antes de la pandemia.

Los beneficios empresariales medidos por el resultado bruto de explotación observamos que se encuentran en máximos históricos, habiéndose incrementado en un 56% desde 2009 y un 36% desde 2019.

Por lo tanto, utilizando esta referencia las empresas en general tendrían capacidad de absorción del aumento de costes derivado de la reducción de jornada.

Además, los márgenes y el crecimiento del resultado bruto de explotación en los últimos años son mayores que la media en aquellos sectores que tienen jornadas más largas y que se verían más impactados por la reducción de jornada, lo que les permite absorber un potencial incremento del coste laboral.

Así, en agricultura los márgenes han aumentado un 116% y los beneficios un 440% desde 2009. Desde 2019 los márgenes en agricultura aumentaron un 36% y los beneficios un 96%. En su conjunto, el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca gana 2.702 millones más que antes de la pandemia.

En hostelería los márgenes empresariales han aumentado un 105% y los beneficios un 392% desde 2009. Desde 2019 los márgenes en hotelería

aumentaron un 35% y los beneficios un 93%. En su conjunto, el sector de la hostelería gana 4.842 millones más que antes de la pandemia.

Por último, en comercio los márgenes empresariales han aumentado un 34% y los beneficios un 140% desde 2009. Desde 2019 los márgenes aumentaron un 24 % y los beneficios un 67 %. En su conjunto, el sector del comercio gana 15.535 millones más que antes de la pandemia

Además, Desde 2019, los márgenes sobre ventas en las microempresas han aumentado un 23,2%, superando el 10% y situándose 2 puntos por encima de los de las grandes empresas. Entre 2019 y 2023, el crecimiento de los márgenes sobre ventas ha sido: 21,8% en las empresas medianas, alcanzando el 9,5%. 23,4% en las empresas de menos de 50 empleados, también situándose en el 9,5%. 6,5% en las grandes empresas, con un margen del 9,9%.

Por otro lado, y como se ha referido previamente, para poder ponderar los impactos económicos de la reducción de la jornada legal máxima habría que tener en cuenta los efectos sobre la competitividad de las empresas, y es aquí donde juega un papel fundamental la productividad.

A este respecto, es importante destacar que, con los últimos datos disponibles – del tercer trimestre de 2024 –, la productividad laboral por hora trabajada crece a un ritmo del 2,5% interanual, de modo que neutralizaría en buena medida el impacto en los costes laborales unitarios que provocaría el incremento del coste salarial e impediría que la situación competitiva de las empresas españolas estuviera peor ahora que hace un año.

Además, como se ha señalado anteriormente, la evidencia empírica avala el estímulo adicional sobre la productividad por hora trabajada que puede inducir la adopción de la reducción de la jornada laboral, contribuyendo a la compensación del incremento de los costes laborales unitarios por hora trabajada. Es por ello que se prevé que la aprobación de esta norma tenga efectos positivos en la economía, ya que tiene como reto y objetivo adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado laboral actual: la transformación digital, a través de la automatización y digitalización de procesos; un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, que pueda redundar en la participación paritaria de las mujeres; y al avance en la lucha contra el cambio climático.

Es más, el mayor tiempo libre con el que contarían las personas beneficiarias de esta medida podría inducir una mejora en el consumo precisamente en sectores en los cuales el impacto de la medida se prevé más intenso como consecuencia de su mayor jornada media y su menor tamaño empresarial medio, como sucede en el caso de la hostelería o del comercio minorista.

Por otra parte, como expone el informe *Working time and the future of work* de la Organización Internacional del Trabajo, la evidencia empírica muestra que la reducción de la jornada laboral tiene multitud de beneficios para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad en general: se produce una reducción de los problemas de salud asociados al trabajo, lo que redunda en una reducción

de los costos en el cuidado de la salud; más y mejores empleos y una mayor cohesión social; mejores condiciones de vida y un mayor equilibrio entre la vida profesional y personal, lo que resulta en personas trabajadoras más satisfechas y motivadas y empresas más productivas.

Como se indicó anteriormente, la evidencia disponible demuestra una correlación positiva entre reducción del tiempo de trabajo y el aumento de la productividad.

Con relación a la industria, hay evidencia de que la productividad por hora disminuye cuando las jornadas laborales son más largas (DeBeaumont y Singell (1999); Shepard y Clifton (2000). A nivel de empresa, la productividad total de las personas trabajadoras tiende a ser proporcional al número de horas trabajadas sin efectos negativos (Schank, 2005; Kramarz et al., 2008; Gianella and Lagarde, 1999). Y por último, a nivel de persona trabajadora, hay estudios que muestran rendimientos decrecientes de las horas trabajadas en profesiones específicas como el personal paramédico (Brachet, David y Drechsler, 2012), y empleados de los call-centers (Collewet y Sauermann, 2017).

Por último, la OCDE plantea en su informe de 2024 sobre la productividad en España que existe evidencia sobre las reformas en la duración de la jornada en diferentes países de la UE señalando que reducir la jornada laboral puede aumentar los salarios y la productividad con escaso o nulo efecto en el empleo.

Además de los efectos puramente económicos, también hay evidencia de que la reducción de la jornada laboral tiene efectos positivos en aspectos como la salud de las personas trabajadoras -tanto física como mental-, en la reducción del absentismo y las bajas laborales, en la distribución más equitativa de las tareas de cuidados y en el fomento de patrones de consumo más sostenibles.

Además, una reducción en las horas de trabajo contribuye a la transición hacia una economía verde y a la disminución en la huella de carbono derivada reducción en los desplazamientos o de horarios que permitan escalarlos. , lo que repercute directamente en el medio ambiente.

Por último, se prevé que la reducción de la jornada laboral tenga un impacto positivo en el aumento la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional y en la reducción de la desigualdad.

1.2. Impacto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad

No se contempla que la reducción de jornada legal máxima tenga impacto sobre la competencia y la unidad de mercado. Respecto a la competitividad, hay que considerar que, si bien Francia y Bélgica son los únicos países de la UE con jornadas legales por debajo de las 40 horas, existe gran número de países que tiene tanto la jornada pactada como la jornada habitual menor. En Dinamarca,

Suecia, Países Bajos, Noruega o Bélgica la jornada pactada está por debajo de las 38 horas semanales.

En todo caso, se prevé que los efectos positivos sobre la productividad compensen el aumento de los costes salariales, de manera que la competitividad de la economía española no se vea afectada en el corto plazo. De hecho, e introduciendo en sus consideraciones estas variables, el último Informe Anual de la Comisión Europea sobre la situación del mercado de trabajo y los salarios en la UE en el año 2024 señala a España como uno de los países en los que hay espacio para incrementos salariales sostenibles. De este modo, la reducción de la jornada laboral operaría como una fórmula para inducir ese incremento en beneficio de la mayor calidad de vida de todas las personas trabajadoras.

En el medio y largo plazo, se espera que la reducción de la jornada laboral pueda contribuir a alimentar la tendencia actual de crecimiento de la especialización de las exportaciones españolas en servicios y productos de alto valor añadido, pudiendo repercutir positivamente en la competitividad de la economía nacional.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario. El anteproyecto no supone incremento de gasto, ni afecta a los Presupuestos Generales del Estado ni de otras Administraciones Públicas. Su aplicación no requerirá dotaciones económicas adicionales.

No se prevé que la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sin reducción salarial comporte impacto presupuestario por el lado del gasto, ya que las jornadas medias pactadas en la Administración Pública se encuentran ya por debajo de las 37.5 horas. Tampoco se prevé que las modificaciones previstas en el registro de jornada supongan un coste adicional en la administración pública.

Sin embargo, sí puede suponer un incremento de los ingresos por la vía del aumento de cotizaciones sociales e ingresos en concepto de IRPF que se lograrían de producirse la opción de un incremento salarial en los contratos a tiempo parcial y por los puestos de trabajo que se pudieran crear para sustituir las horas liberadas con la reducción de jornada. Adicionalmente, las modificaciones planteadas en el control de jornada también podrían suponer un incremento en cotizaciones e IRPF al aflorar parte de las 2.515.200 horas extra no pagadas. No obstante, estos potenciales incrementos de ingresos se consideran imponderables a priori y no se prevé que tengan un impacto significativo en términos presupuestarios.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, éste debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, se considera que el anteproyecto podría generar cargas administrativas a las empresas en relación con la digitalización e interoperabilidad del registro de jornada, así como respecto de la obligación de que este sea accesible de manera remota por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A este respecto, y en atención a la configuración final de la herramienta, la valoración de este impacto se realizará cuando se conozca la solución definitiva.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

En este sentido, el anteproyecto prevé una reducción de la jornada laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés laboral y promoviendo la conciliación y un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal.

La normativa de igualdad, empezando por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece objetivos específicos en esta materia, en relación con los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos que regula su artículo 14, así como en su artículo 44 relativo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

También este anteproyecto de ley es acorde a lo dispuesto en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que establece como objetivo prioritario el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.

El anteproyecto permite avanzar en la consecución de estos objetivos, y los resultados esperados, atendiendo al impacto de género de la norma, son positivos pues, con carácter general, se estima que la aplicación de la norma permite una mayor conciliación entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, lo que facilita un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social.

Lo anterior se justifica toda vez que las tareas de cuidados siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Como consecuencia, esta sobrecarga de trabajo no reconocido se traduce en mayores tasas de empleo a tiempo parcial, reducciones de jornada e interrupciones de la carrera profesional, que perpetúan la brecha salarial y de pensiones.

Así, y según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en el cuarto trimestre de 2024 el 76,32% de las personas en paro que renunciaron a su último empleo por razones de cuidado de menores o personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores fueron mujeres. La EPA también señala que las personas que optan por una jornada a tiempo parcial son mayoritariamente mujeres, constituyendo el 73,64% en el cuarto trimestre de 2024, tan sólo dos puntos menos que en 1992. Si se toma en consideración la elección de este tipo de jornada por motivos de cuidados, el porcentaje de mujeres ascendía al 93,3% en 2024.

En este contexto, y como ya se ha adelantado, la reducción de la jornada generalizada, sin pérdida de salario, permitirá que tanto hombres como mujeres dispongan de más tiempo para los cuidados, y podría provocar una reducción del número de mujeres que solicitan la reducción de su jornada laboral.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

El proyecto normativo tiene un impacto positivo en la infancia y en la adolescencia, por cuanto la reducción de las horas de trabajo repercute directamente la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras a cargo de las cuales los niños y adolescentes suelen encontrarse, reduciendo el estrés laboral y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo y, entre otros, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados y la atención a los menores a cargo.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

En este sentido, el proyecto normativo tiene un impacto positivo en la familia, por cuanto la reducción de las horas de trabajo repercute directamente la mejora de las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés laboral y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

Esta norma no tiene un efecto significativo sobre el cambio climático. Sin embargo, cabe hacer referencia al posible impacto que pueda tener la reducción de la jornada laboral en los cambios de hábito de las personas trabajadoras en cuanto a su condición de consumidoras. Algunos estudios sobre la reducción de la jornada laboral apuntan a un posible efecto en el aumento de la preferencia por un consumo de productos y establecimientos de cercanía -en tanto que el recurso a los mismos se encaja dentro de hábitos más exigentes en tiempo, que se verían beneficiados por menos tiempo dedicado al trabajo-, reduciendo los desplazamientos y, por ende, reduciendo la huella de carbono tanto, por la

reducción de los desplazamientos de la propia persona consumidora como por la propia huella de los productos comprados.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

Por no ser posible un abordaje cuantitativo del mismo, puede afirmarse que el impacto no es significativo si bien, de haberlo, sería positivo, dado que la mejora en la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo fomenta un incremento en la formación, el ocio o la participación social.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no sería susceptible de evaluación por sus resultados.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien el Plan Anual Normativo no identifica la necesidad de someter la norma a evaluación *ex post*, la disposición adicional segunda habilita al Gobierno a crear una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la materia.

ANEXO I: VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES EN EL TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, EL REGISTRO DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustanció una consulta pública previa a la elaboración del anteproyecto de ley a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, del 23 de noviembre al 7 de diciembre de 2024. En respuesta a dicha consulta, se recibieron un total de 267 aportaciones procedentes de ciudadanos particulares y asociaciones.

En síntesis, las aportaciones recibidas señalan una serie de aspectos comunes:

1. En relación con la **oportunidad de la norma, incluso incluyendo propuestas adicionales** al contenido de esta:
 - Se propone la entrada en vigor ya o desde el 1 de enero de 2025.
 - Varias aportaciones señalan su apoyo a la tramitación de la norma y explicitan la necesidad de esta.
 - Varias muestran, por el contrario, su disconformidad con el contenido general de la norma o con que la reducción de jornada se haga por imposición legal. Consideran la negociación colectiva el instrumento adecuado para flexibilizar y reducir la jornada laboral.
 - Se reivindica el papel esencial de la patronal en la toma de decisiones laborales, como es la negociación de esta norma.
 - Se propone elaborar planes de apoyo a las empresas para afrontar las medidas que prevé la norma, así como incentivos fiscales y ayudas a las empresas.
 - Se propone aumentar también los días de vacaciones.
 - Se propone considerar también en el presente proyecto de ley a las personas trabajadoras con contratos de prácticas.
 - Se solicita posibilidad de transición voluntaria para la implementación de las medidas en caso de empresas que acrediten dificultades económicas.
 - Se recomienda el establecimiento de programas piloto con extensión gradual de las medidas en función de resultados.

2. En relación con la **desconexión digital**:

- Se propone una norma general y específica que regule el derecho a la desconexión digital, que incluya infracciones específicas, planes o protocolos de desconexión para las empresas y la obligatoriedad de cursos de formación sobre desconexión digital en las empresas.
- Se propone que la desconexión digital sea negociable en perfiles de alta responsabilidad.
- Se recomienda que existan horas protegidas por ley en la que no se puedan enviar correos o llamadas salvo urgencia justificada. También prohibir la comunicación a través de aplicaciones de mensajería, de cara a garantizar la desconexión digital.
- Se insta a regular también una obligación de desconexión digital (sobre asuntos personales y familiares) durante la jornada de trabajo, salvo asuntos urgentes.

3. En relación con la **jornada máxima de trabajo y el registro de jornada**:

- Se sugiere crear procesos de denuncia más ágiles para la comprobación de los registros de jornada en las empresas, y más control efectivo del registro de jornada, así como la creación de una plataforma del Ministerio de Trabajo para denuncias y campañas para información sobre el derecho a denunciar estas irregularidades. También el refuerzo del trabajo de la Inspección para asegurar la efectividad del registro. Proponen que el registro de jornada se pueda hacer a través de dispositivos móviles o inalámbricos, no obligando las empresas al control horario presencial.
- El cómputo semanal debe prevalecer sobre el anual en los puestos en que se pueda, y establecer en la propia norma la forma de calcular el promedio semanal a partir de las horas anuales. Se deben incluir medidas que supongan un incremento de la jornada intensiva, dado que mantener la jornada partida en muchos casos obstaculizaría el fin de la norma.
- También, que la reducción se materialice en una reducción de días completos (semanal o anual) frente a la reducción de horas. Y que, si la reducción de jornada se hace en cómputo anual, los períodos de disfrute de la reducción de jornada sean propuestos por la persona trabajadora o bien a través de negociación colectiva obligatoria.
- Se proponen medidas contra las horas extras ilegales: prohibición de compensar la reducción de jornada con el pago de horas extra, registro detallado de las mismas (con firma del trabajador), compensación inmediata (nomina siguiente o descanso en los 30 días venideros) y sanciones adicionales (penalizando doblemente la falta de registro y el fraude salarial).

- Se solicita que la norma no se publique con carácter retroactivo, para evitar problemas de adaptación y de liquidación de cuotas de Seguridad Social.
- Se sugiere la modificación del Real Decreto 1561/1995, sobre las jornadas especiales de trabajo, para establecer los mismos límites de jornada máxima de trabajo que para el resto.
- Se proponen otras reducciones de jornada, como 35, 32, 30 o 20 horas de jornada máxima semanal.
- Se alerta sobre las posibles consecuencias negativas de la modificación, especialmente para autónomos y pequeños empresarios, por la menor productividad que se va a generar, manteniéndose los salarios e impuestos. También sobre posibles perjuicios para los trabajadores en el aspecto salarial, por el empeoramiento de las ofertas de trabajo o la parte del salario relativa a la productividad. Se muestra preocupación sobre el incremento del gasto de personal asociado a la reducción de la jornada laboral, y recordatorio de que la Ley de Desindexación impide trasladar dicho incremento de costes a los contratos con la Administración pública.

No se han tenido en cuenta las aportaciones relativas a **medidas no relacionadas específicamente con el objeto de la norma**, aunque han sido recogidas en el punto 18.

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN		VALORACIÓN
Nº	PROONENTE	
1	Particular (nº1)	<p>El nuevo límite máximo de jornada será aplicable también a los contratos formativos, sin perjuicio del tope establecido por el artículo 11 para los contratos de formación en alternancia.</p>
2	Particular (nº 2, 3, 4, 37, 63, 225, 227, 258)	<p>Entrada en vigor ya o desde el 1 de enero de 2025.</p>
3	Particular (nº 5)	<p>Se propone una norma general y específica que regule el derecho a la desconexión digital, ya sea mediante su inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRRL) o la unificación de las disposiciones actuales. Se propone la inclusión de infracciones muy graves en la Ley sobre Infracciones y</p> <p>Actualmente no se prevé una norma específica en esta materia. No obstante, a través de esta norma se pretende unificar en un solo precepto la dispersa regulación sobre la materia, incorporando algunos aspectos del</p>

		Sanciones en el Orden Social (LISOS) para las empresas que incumplan este derecho.	Acuerdo de desconexión negociado en la Unión Europea y también del VAENC.
4	Particular (nº 6, 25, 31, 32, 33, 39, 43, 58, 62, 65, 75, 79, 80, 85, 102, 118, 145, 159 y 173, 191)	Procesos de denuncia ágiles para la comprobación de los registros de jornada en las empresas, y más control efectivo del registro de jornada, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	Actualmente ya existen canales de denuncia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde se puede denunciar el incumplimiento del registro de jornada por parte de la empresa, así como un canal anónimo para comunicar determinadas irregularidades laborales de las que se tenga constancia.
5	Particular (nº 7, 8, 10, 17, 23, 24, 27, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 43, 44, 46, 48, 50, 52, 54, 56, 57, 64, 65, 68, 69, 70, 83, 99, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 123, 125, 126, 129, 135, 136, 139, 141, 156, 159, 174, 187, 188, 200, 205, 208, 210, 213, 218, 220, 222, 226, 232, 239, 253)	Muestra su apoyo a la tramitación de la norma y se explicita la necesidad de la misma.	No procede valoración.
6	Particular (nº 9, 13, 15, 21, 43, 51, 62, 72, 75, 78, 79, 93, 98, 103, 120, 127, 155, 182, 185)	Se proponen otras reducciones de jornada , como 35, 32, 30 o 20 horas de jornada máxima semanal.	La valoración propuesta es la que ha suscitado el acuerdo con los sindicatos y la que, a la vista del impacto analizado, resulta idónea.
7	Particular (nº 11, 100, 104, 119, 176) y Federación empresarial de Ciudad	Reivindica el papel de la patronal en la toma de decisiones laborales, como es la negociación de esta norma.	La norma se remite a la negociación colectiva, con participación de los empleadores y sus representantes, para la fijación de

	Real (nº193), Asociación Española de fabricantes de automóviles y camiones (nº 267)	determinados aspectos como, por ejemplo, algunos relativos a la desconexión o el régimen de organización y funcionamiento del registro.
8	Particular (nº 12, 16, 20, 43, 57, 67, 73, 81 ,86, 122, 140, 161 y 164)	La norma ha de establecer el límite de jornada en cómputo anual al igual que el semanal. Abogar por reducir la jornada en cómputo anual para respetar los trabajos a turnos de 8 horas.
9	Particular (nº 14, 21, 71)	Definir ámbito de aplicación y sanciones al incumplimiento de medidas de desconexión digital , así como cursos de formación sobre desconexión digital en las empresas.
10	Confederación Nacional de Pymes (110), Asociación Catalana de empresas de ocio, cultura y educación (nº192),Federación empresarial de Ciudad Real (nº 193), Asociación Patronal Gremi Jardinería de Cataluña (nº 196), Gremi de Peixatres de Cataluña (nº 198), Federación Empresarios de la comarca de Puertollano	Muestra su disconformidad con el contenido general de la norma. No procede valoración.

<p>(211), Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpieza Nacionales- AFELIN (212), Confederación Empresarial de Hoteles y Establecimientos Turísticos (nº 214 y 215), Asociación Española de Empresas de Consultoría (nº 216), Confederación Españolas de Transporte en Autobús (CONFEBUS) (nº 217), Asociación Regional de Empresas de limpieza de Cantabria (nº 224), Asociación Española de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) (nº246), Gremi d'Hotels de Barcelona (GHB) (nº247), Confederación Nacional de la Construcción (CNC) (nº 249), Confederación de Empresarios de Galicia (nº251), Gremi pastisseria Barcelona (nº 254), Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) (nº256), Asociación Española de empresarios de servicios deportivos a las AA.PP (nº 261), Asociación Española</p>	

	de fabricantes de automóviles y camiones (nº 267)	
11	Particular (nº 21)	<p>Blindar las subidas salariales pactadas previas a la entrada en vigor de la norma para que no se pueda absorber nada durante los próximos años.</p>
12	Particular (nº 22)	La desconexión digital debe poder ser negociable en perfiles de alta responsabilidad .
13	Particular (nº 28, 59, 61,)	Que el cómputo semanal prevaleza sobre el anual en los puestos que se pueda hacer, y establecer en la propia norma la forma de calcular el promedio semanal a partir de las horas anuales.
14	Particular (nº 29, 47, 74, 76, 91, 166 y 167) Unión Sindical Obrera (USO) (nº 250), Consejería de Empleo y Turismo Canarias (235)	<p>Apoyo a las empresas para afrontar las medidas que prevé la norma, con especial atención a las PYMES (incentivos fiscales, bonificaciones, etc).</p> <p>Excede del objeto, sin perjuicio de su previsión en los instrumentos correspondientes.</p>

<p>15 Particular (nº 30, 47, 210)</p> <p>16 Particular (nº 34, 74, 91, 145, 166 y 167)</p> <p>17 Particular (nº 40, 41, 43)</p>	<p>Aumentar también los días de vacaciones.</p> <p>Que la norma no se publique con carácter retroactivo, para evitar problemas de adaptación y de liquidación de cuotas de Seguridad Social.</p>	<p>La norma no tiene como finalidad aumentar el número de vacaciones o los días anuales de descanso. Ello con independencia de que, a través de la negociación colectiva, la reducción de jornada derive en un mayor número de días de vacaciones.</p> <p>No se prevén efectos retroactivos en la aplicación de la norma.</p>
<p>16 Unión Sindical Obrera (USO) (nº 250)</p> <p>17</p>	<p>Se considera conveniente que, si la reducción de jornada se hace en cómputo anual, los periodos de disfrute de la reducción de jornada sean propuestos por la persona trabajadora, o negociados en todo caso por los representantes de los trabajadores y la empresa.</p>	<p>No se modifica este aspecto del artículo 34 del ET, por lo que las condiciones de distribución de la jornada y disfrute de los descansos se regula por acuerdo de empresa o convenio colectivo, respetándose los límites del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Se proponen medidas no relacionadas específicamente con el objeto de la norma, como: eliminar los turnos partidos; crear una bolsa de horas para todos los trabajadores para disfrutar de más días libres; considerar también la reducción de jornada tras la maternidad sin reducción de salario y la ampliación de baja de maternidad; que el tacógrafo de los transportistas sea accesible a la Inspección de Trabajo de manera remota; que la planificación de turnos de trabajo sea mensual para mejorar la conciliación; favorecer las adaptaciones de horario laboral; eliminar las jornadas partidas; dos días mínimos de descanso semanales; calificar como tiempo efectivo de trabajo el cambio de ropa; incentivar a las empresas a evaluar el desempeño por objetivos y no por horas trabajadas; crear bolsas de empleo por categoría profesional; revisión de pluses abonados en nómina para verificar que se ajustan a condiciones de trabajo reales; revisar pluses de nocturnidad en centros sociosanitarios privados, incrementar porcentaje de distribución irregular de la jornada anual; ASEDE (221), ACERCO (223), Asociación General para todos los convenios colectivos el tiempo de "bocadillo" como tiempo de trabajo efectivo); habilitar para el sector de la hostelería la realización</p>
		<p>Exceden el objeto de la norma.</p>

(ANGED) (nº246)	Gremi d'Hotels de Barcelona (GHB) (nº247), Confederación Nacional de la Construcción (CNC) (nº 249), Unión Sindical Obrera (USO) (nº 250), Asociación Madres Solteras por elección (nº 260), Asociación Española de empresarios de Servicios deportivos a las AA.PP (nº 261)	<p>de trabajos a través del Contrato de Puesta a Disposición (ETT) para la realización de trabajos estructurales; existe una importante y creciente escasez de conductores profesionales de autobús que dificulta cumplir con el alto número de contratos necesarios para igualar el mismo nivel de servicio en horas de operación de servicios que se presta actualmente; ampliar el número máximo de horas complementarias para trabajadores a tiempo parcial; compensación económicas para empresas; regular el absentismo laboral; Reequilibrio del coste laboral en las contratas administrativas; contratos indefinidos en las Empresas de Trabajo Temporal para poder cederlos como fijos discontinuos a las empresas usuarias; incremento del porcentaje legal de distribución irregular, y posibilidad de que por vía de la negociación colectiva sectorial estatal se puedan reducir los días de preaviso; actividades con jornadas fraccionadas; posibilidad de reducir el periodo mínimo de descanso diario, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal; establecer que entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente puedan mediar 11 horas de descanso, en lugar de las 12 horas actuales; por vía de la negociación colectiva sectorial estatal podrá fijarse un número menor de horas; posibilidad de recuperar, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal, las horas correspondientes a las 14 fiestas laborales, no teniendo las horas recuperadas la consideración de horas extraordinarias; posibilidad de recuperar, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal, las horas correspondientes a los días de ajuste de jornada del convenio colectivo, no teniendo las horas recuperadas la consideración de horas extraordinarias; posibilidad de acumular, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal, el medio día de descanso semanal en períodos más amplios; posibilidad de recuperar, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal, las horas correspondientes al medio día de descanso semanal, no teniendo las horas recuperadas la consideración de horas extraordinarias; permitir la intervención de las Mutuas de accidentes en los procesos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; abono de las horas complementarias a un precio superior al de la hora ordinaria; complementar prestación IT hasta el 100% desde el primer día de la baja médica, equiparación de todos los permisos de cuidado entre familias monoparentales y biparentales y otras medidas de conciliación para familias monoparentales, disminución del </p>
-----------------	--	---

		nº máximo legal de horas extraordinarias y aumentar las limitaciones de compensación con descanso de las horas extraordinarias.	
19	Particular (nº 58, 66) Unión Sindical Obrera (USO) (nº 250)	Modificación del RD 1561/1995 sobre las jornadas especiales de trabajo para establecer los mismos límites de jornada máxima de trabajo que para el resto legal.	La norma ya incluye una previsión para revisar, en el plazo de dieciocho meses, la normativa sobre jornadas especiales de trabajo para adecuarla a la jornada máxima legal.
20	Particular (nº 81, 133, 262)	Crear una APP gestionada por el Ministerio de Trabajo para que esta sea el registro oficial de jornada. Herramienta que permita el acceso automático y en tiempo real a trabajadores y sindicatos, y que esté controlada por la Inspección de Trabajo mediante auditorías.	El contenido, acceso y demás aspectos del registro de jornada se podrán regular en el reglamento de desarrollo de la ley.
21	Particular (nº 74, 84, 88, 91, 133, 164, 169, 199 y 207) y Asociación catalana de empresas de ocio, educación y cultura (nº 192) Confederación Empresarial de Hoteles y Establecimientos Turísticos (nº 214 y 215), ACERCO (223), ACAES (230), Confederación Nacional de la Construcción (CNC) (nº 249), Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) (nº 256), AEDTSS (nº 257), Asociación Española de empresarios de servicios deportivos a las AA.PP (nº	Implantación progresiva para que las empresas puedan adaptarse a los nuevos requerimientos y que el impacto en la situación económica empresarial sea menor. Régimen transitorio para evitar el impacto en calendarios laborales pactados para 2025.	La disposición transitoria primera fija 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.

	261), Graduados Sociales de España (242)	
22	Particular (nº 5, 71, 74)	Creación de planes o protocolos de desconexión para las empresas, con apartados específicos de formación y sensibilización, garantía sobre protección de derechos personales en el registro de jornada.
23	Particular (nº74)	Introducir una obligación sobre la evaluación del impacto de la norma .
24	Particular (nº158)	Creación de un organismo oficial de control horario con funciones, entre otras, de supervisión de la normativa en materia de tiempo de trabajo con poder sancionador.
25	Particular (nº158)	Utilización del registro de jornada para controlar el respeto a la desconexión y sancionar a empresas que incumplan este derecho.
26	Particular (nº 158)	Prohibición de la compensación de horas extraordinarias por descanso.
27	Particular (nº 89, 101, 124, 150, 152, 160, 166, 176) y Confederación Nacional de PYMES (110) y	Muestra su preocupación por el impacto de la norma en pequeñas y medianas empresas .

		<p>evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo acometida por esta norma y seguir avanzando en la materia.</p>
28	Asociación catalana de empresas de ocio, educación y cultura (nº 192) y Federación empresarial de Ciudad Real (nº 193) y Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución (nº 197), Asociación Regional de Empresas de Limpieza de Cantabria (nº 224), ABENET (236), FENIE (245)	<p>Los contratos a tiempo parcial o afectados por reducciones de jornada deberían mantener el porcentaje de jornada para que no conlleven incremento salarial.</p>
29	Particular (nº 164, 177, 202)	<p>Plantean problemas de aplicación de la reducción de jornada en los convenios colectivos con jornadas inferiores a 40 horas.</p>
30	Particular (nº 91, 165 y 168, 169, 195) y Asociación catalana de empresas de ocio, educación y cultura (nº 192) y Asociación Patronal Gremi Jardinería	<p>Disconformidad con el acceso automático y remoto al registro de jornada por parte de la ITSS por vulnerar el derecho de libertad de empresa y a su privacidad. Conlleva presunción implícita de incumplimiento empresarial y no supera el test de proporcionalidad.</p> <p>Estas competencias se encuentran ya incluidas dentro de las facultades atribuidas a la Inspección por el artículo 13.3.c) Ley 23/2015, de 21 de julio.</p>

	<p>Particular (nº 165 y 168), ACERCO (223), PIMEC Autónomos (238), FOESC (240), Cooperativas agro-alimentarias (241), Graduados Sociales de España (242)</p> <p>Particular (nº 133)</p> <p>Particular (nº 91, 170), Confederación Nacional de pymes (110), Asociación Empresas Limpieza (176), Asociación Profesional Empresas de Seguridad (178), AFEDESCO y PIMECO (233), agro- Cooperativas</p>	<p>31 El registro electrónico de jornada no se adapta a las distintas necesidades empresariales (carencia en ciertos sectores de medios digitales, diversidad de estructuras entre empresas del mismo sector, aumento excesivo de costes en medios para su implantación, etc).</p> <p>32 Desconexión digital: Horas protegidas por ley, por ej. 20h a 8h, en la que no se puedan enviar correos o llamadas salvo urgencia justificada.</p> <p>33 Necesidad de que el texto se adapte a la realidad empresarial y de cada sector, y a la práctica del día a día.</p>	<p>El impacto se recoge en esta memoria, y se completará con el correspondiente al reglamento de desarrollo.</p> <p>La norma ya incluye medidas en el ámbito de la desconexión digital, unificando en un solo precepto la dispersa regulación sobre la materia e incorporando nuevos aspectos.</p> <p>El análisis de impacto se recoge en esta norma.</p>

	alimentarias (241), ACCAC (244)		
34	Particular (nº 171)	Que, en el caso de personas con contratos a tiempo parcial , la decisión de aumentar la jornada o reducir el salario corresponda a las personas trabajadoras.	El efecto de la nueva jornada sobre los trabajadores a tiempo parcial se encuentra regulado en la disposición transitoria segunda. Evitar el incremento salarial implicaría colisión con el propio objeto de la norma.
35	Particular (nº 119, 170, 134)	Que se tenga en cuenta a los graduados sociales al elaborar la norma.	Excede el objeto de la norma y carece de concreción.
36	Particular (nº 172)	Prohibir la comunicación por a través de aplicaciones de mensajería de cara a garantizar la desconexión digital.	Actualmente, ya se encuentra regulado por el artículo 20 bis en relación con los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
37	Particular (nº 100, 116, 124, 201) y Confederación Nacional de Pymes (nº 110), Asociación Profesional Empresas de Seguridad (178), Federación de Productos Alimenticios de Cataluña (186), APRODE (189) y Asociación catalana de empresas de ocio, educación y cultura (nº 192) y Federación Empresarial de Ciudad Real (nº 193) y Asociación Patronal Gremi de Jardinería de Cataluña (nº 196) y Asociación	Disconformidad en la imposición de la reducción de jornada por vía legislativa. Debería articularse a través de la negociación colectiva , como instrumento más eficaz para adaptar y flexibilizar la jornada laboral.	La disposición transitoria primera fija 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. Además, la norma se remite a la negociación colectiva, con participación de los empleadores y sus representantes, para la fijación de determinados aspectos como, por ejemplo, determinados aspectos de la desconexión, así como el régimen de organización y funcionamiento del registro.

38	Particular (nº 114, 144, 146)	Proponen que la concreción de la reducción de jornada se pueda negociar en las empresas con la representación legal de las personas trabajadoras	La disposición transitoria primera fija el plazo máximo que tendrán las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para realizar las adaptaciones necesarias que

	de cada centro de trabajo para adaptarla más a las necesidades organizativas de cada empresa.	aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma, en particular, lo establecido respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria.
		Además, la norma se remite a la negociación colectiva, con participación de los empleadores y sus representantes, para la fijación de determinados aspectos como, por ejemplo, determinados aspectos de la desconexión, así como el régimen de organización y funcionamiento del registro.
39	Particular (nº 92,114, 115, 175, 179, 228, 229, 263,264,265)	Que la reducción de jornada se aplique semanalmente , y no se pueda hacer a través de la reducción de jornada anual mediante la concesión de días adicionales de vacaciones, u otras medidas como ampliar el horario de verano.
40	Particular (nº96)	Permitir que la reducción sea en cómputo anual , de forma que las personas trabajadoras puedan beneficiarse de días adicionales de vacaciones sin perturbar sistemas productivos, especialmente los que requieren 24 horas/día con tres turnos de 8 horas.
41	Particular (nº 117)	Proponen que el registro de jornada se pueda hacer a través de dispositivos móviles o inalámbricos , no obligando las empresas al control horario presencial impidiendo la posibilidad de trabajar a distancia.
41	Particular (nº 95)	En materia de control horario , se propone obligar a las empresas a entregar la hoja de fichajes a las personas trabajadoras, igual que el recibo de pago de salarios.
42	Particular (nº 121, 137, 147, 151)	Apoyo a la reducción de jornada pero piden que sea real, a través de una reducción de esas 2,5 horas un día concreto de la semana o como días adicionales de vacaciones .
43	Particular (nº 91c, 157)	Que se regule el efecto de la reducción de jornada sobre los contratos a tiempo parcial así como sobre las jornadas reducidas por conciliación , que

		expresamente se recoja que no es necesario acudir al procedimiento del artículo 41 TRLET ya que es un efecto ex lege.	Evitar el incremento salarial implicaría colisión con el propio objeto de la norma.
44	Particular (nº91)	Regular expresamente la obligación de las personas trabajadoras de registrar la jornada . Como consecuencia, facultad de las empresas para sancionar a las personas trabajadoras ante incumplimientos de dicha obligación.	Se establece en el nuevo artículo 34 bis del ET.
45	Particular (nº 134)	Mecanismos de coordinación con Seguridad Social para regularizar las jornadas.	No resulta necesaria su incorporación a un texto de rango legal.
46	Particular (nº 139) Unión Sindical Obrera (USO) (nº 250)	Medidas contra las horas extraordinarias : registro efectivo de las mismas, incluyendo necesaria firma digital del trabajador y sanciones adicionales para empresarios.	No procede valoración, por exceder del objeto de la norma.
47	Particular (nº 133)	Programas piloto con extensión gradual de las medidas en función de resultados.	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.
48	Particular (nº 181)	Establecer en el TRLET, junto con el máximo de promedio semanal, un límite de horas anuales .	El artículo 34 ET establece la jornada máxima en horas semanales de cómputo anual, y esto no se modifica. Si bien se reduce este número máximo de horas, la forma de computarlo es la misma.
49	Particular (nº 206)	Si la norma tarda en aprobarse, que tenga carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025 como horas extra.	No se prevén efectos retroactivos en la norma.
50	Particular (nº 209)	Prohibición expresa de mantener la actual jornada a cambio de pagarla	La norma no pretende regulación de las horas extraordinarias.
51	Particular (nº 194)	Regular también obligación de desconexión digital (sobre asuntos personales y familiares) durante la jornada de trabajo, salvo los asuntos urgentes.	Se trata de una cuestión ya recogida en la legislación laboral, que ampara el poder de dirección de la empresa con las

		correspondientes garantías de los derechos de las personas trabajadoras.
52	Particular (nº213)	Especificar qué se considera tiempo efectivo, e introducir mecanismos de recuperación de descanso en caso de coincidencia festivos en días no laborables o años bisestos.
53	Confederación Empresarial de Hoteles y Establecimientos Turísticos (nº 214 y 215), Asociación Española de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)(nº246)	<p>Extender la posibilidad de realización de horas complementarias en los tiempos parciales, con las garantías oportunas, a fin de no introducir elementos de discriminación.</p> <p>Habilitar que los cambios estructurales que sean necesarios para adaptar el tiempo de trabajo a los requisitos del futuro artículo 34 del ET no sean considerados modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p> <p>Expresan preocupación por el efecto que tiene esta reducción de la jornada – anunciada de forma lineal – sobre las plantillas contratadas como fijos discontinuos.</p>
54	Particular (nº255)	<p>Impacto de la norma en los contratos del sector público.</p> <p>54 Se recuerda que la medida producirá un incremento del gasto de personal asociado a la reducción de la jornada laboral, y que la Ley de Desindexación impide trasladar dicho incremento de costes a los contratos con la Administración pública.</p>
55	AFEDECO Y PIMECO (nº233)	Establecer un régimen simplificado para microempresas y pequeños comercios , permitiendo registros manuales o en formatos básicos accesibles.

		publicación de esta ley en el Boletín Oficial del Estado.
56	AFEDECO Y PIMECO (nº233)	Desconexión digital: permitir excepciones para funciones críticas o de urgencia, especialmente en microempresas y pequeños comercios. Establecer mecanismos de compensación económica o descanso adicional para los trabajadores que deban atender incidencias fuera del horario laboral.
57	Asociación Española de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)(nº246)	<p>Neteo de jornada, considerando como tal solo el tiempo de trabajo efectivo y no los tiempos de descanso asimilados bien por negociación colectiva o por costumbre.</p> <p>Régimen de mayor flexibilidad que el recogido en el artículo 6 del RD 1561/1995.</p> <p>Ampliación del régimen de jornadas máximas de trabajo diarias, para compatibilizar la pérdida de jornada con la ganancia de presencia de los recursos humanos en determinados días/semanas.</p>
58	Gremi d'Hotels de Barcelona (GHB) (nº247)	<p>La reducción ha de ir acompañada de sistemas de flexibilidad interna que permitan regularizar y compensar los descansos y vacaciones.</p> <p>Que, en todo caso, la reducción sea anual.</p>
59	Particular (nº 248)	<p>El empresario deberá justificar la presencialidad y la posibilidad de reducción o no según la carga de trabajo y trabajos manuales o físicos.</p>

	<p>Julio, de trabajo a distancia. Por otro lado, la reducción planteada por la norma es general, con independencia de la carga de trabajo o la naturaleza del trabajo. No obstante, las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de lo previsto en esta norma se articularán mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa.</p>	<p>La finalidad de la modificación propuesta es la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, no se prevé la introducción de mecanismos no relacionados específicamente con el objeto de la norma.</p> <p>Respecto al derecho a la desconexión, la propia norma prevé que la negociación colectiva o, en su defecto, los acuerdos de empresa puedan establecer excepciones a la prohibición ausencia de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera, la adopción de medidas urgentes e inmediatas.</p> <p>La norma plantea una reducción se plantea sobre el promedio en cómputo anual, modificando el actual artículo 34 del ET. No obstante, la norma también prevé la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada</p>
<p>60</p> <p>Confederación Nacional de la Construcción (CNC) (nº 249)</p>	<p>Bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social.</p> <p>Ampliar legalmente el número actual de 80 horas extraordinarias al año, posibilitando, a su vez, a la negociación colectiva sectorial estatal incrementar dicho número ampliado.</p> <p>Prolongación, por vía de la negociación colectiva sectorial estatal, del tiempo de trabajo por circunstancias, organizativas, técnicas o de producción, no teniendo dicha prolongación la consideración de horas extraordinarias.</p> <p>Definir situaciones en las que, por causas ajenas a la voluntad del empresario, quede afectado el cumplimiento de las obligaciones respecto del registro de jornada.</p> <p>Respecto del derecho a la desconexión, incorporar excepciones para sectores como la construcción, donde la comunicación fuera de horario es esencial en situaciones de urgencia.</p>	
<p>61</p> <p>Unión Sindical (USO) (nº 250)</p>	<p>Obrera</p>	<p>Debe incidir en los días efectivos de prestación de servicios, avanzando hacia un modelo de jornada laboral de cuatro días.</p> <p>Profundizar en los mechanismos de denuncia y vigilancia para evitar abusos por parte de los empleadores en relación con los contratos a tiempo parcial.</p> <p>La reducción no debe permitir introducir modificaciones sustanciales de las condiciones laborales o implementar nuevas jornadas irregulares que</p>

	<p>incrementen la flexibilidad empresarial en detrimento de la certeza para los trabajadores.</p> <p>La reducción de jornada debe ir acompañada de la limitación o eliminación de las horas extraordinarias.</p> <p>El registro horario debe reflejar de manera obligatoria las “guardias”, ya sean localizadas o no.</p>	<p>establecida en esta norma, y de seguir avanzando, en su caso, en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo.</p> <p>Las particularidades sobre el registro o la realización de horas extraordinarias están previstas en la redacción de la norma.</p>
62 Particular (nº252)	<p>Excluir de las nuevas obligaciones que se pretenden imponer a las microempresas.</p> <p>Que se modulen las fechas de entrada en vigor con un calendario que considere la condición de PYME, MEDIANA o GRAN EMPRESA.</p>	<p>La modificación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo modifica el artículo 34 del ET por lo que es de aplicación general, independientemente del tamaño de la empresa.</p> <p>La entrada en vigor de las obligaciones relativas al registro se producirá en un plazo de seis meses para que todas las empresas, independientemente de su tamaño, puedan tener un tiempo de adaptación a la nueva normativa.</p>
63 PIMEC (nº234), PIMEC Autónomos (nº238), FOESC (nº240)	<p>Disconformidad con la inclusión en la ley del derecho de desconexión digital, al considerar que podría generar redundancias y complicar un marco que ya está en funcionamiento y que está siendo desarrollado mediante los acuerdos colectivos.</p>	<p>El objetivo de la norma es unificar en un solo precepto la dispersa regulación sobre la desconexión, incorporando algunos aspectos del Acuerdo de desconexión negociado en la Unión Europea y también del V AENC.</p>
64 Federación Empresarios Metalúrgicos de Lleida (nº237)	<p>Disminución de la productividad y perjuicio para la competitividad de las empresas.</p>	<p>Se remite a los impactos calculados en esta MAIN y se recuerda que 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.</p>

<p>65 PIMEC Autònoms (nº238)</p>	<p>Impacto negativo para los trabajadores por cuenta propia, considerando que en ellos repercutirá el trabajo sobrante tras la reducción de jornada de los trabajadores.</p>	<p>Se remite a los impactos calculados en esta MAIN y se recuerda que 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.</p>
<p>66 Particular (nº 266)</p>	<p>Concretar legalmente los criterios y contenidos mínimos de la política de desconexión digital en las empresas.</p>	<p>La reducción de jornada propuesta, por encontrarse en el ET, resulta ajena a los trabajadores por cuenta propia.</p>
<p>67 Graduados Sociales de España (nº242)</p>	<p>Se debe establecer un sistema de validación oficial de las herramientas tecnológicas, y además prestar un apoyo técnico continuo para asegurar que las empresas puedan implementar el registro de jornada sin dificultades.</p>	<p>La cuestión propuesta podría tener encaje en el futuro desarrollo reglamentario al que hace referencia el artículo 34 bis.6.</p>
<p>68 Particular (nº 266)</p>	<p>Obligación de registro de las políticas de desconexión digital para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.</p>	<p>La norma no prevé esta obligación de registro.</p>
<p>69 Graduados Sociales de España (nº242)</p>	<p>Habilitar a los Graduados Sociales para ratificar y registrar los acuerdos de reducción de jornada en microempresas (menos de 5 trabajadores), así como para supervisar su cumplimiento normativo.</p>	<p>Permitir a los graduados sociales actuar como intermediarios en procesos de negociación colectiva de microempresas.</p>
		<p>No es objeto de la norma regular las competencias de los graduados sociales.</p>

ANEXO II: VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

NÚMERO	PROONENTE	RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN	VALORACIÓN
AUDIENCIA PÚBLICA			
1	CEOE y CEPYME	Defensa de los principios y valores del diálogo social. Omisión de consulta a los interlocutores sociales.	Los interlocutores sociales han sido consultados, tanto en la mesa de diálogo social, aun cuando no se haya conseguido un acuerdo de todas las partes, como en los trámites de consulta previa y audiencia e información pública.
2	CEOE y CEPYME	Invasión del ámbito de competencias de la negociación colectiva, siendo ésta la que debe regular la jornada máxima de cada sector en función de las necesidades organizativas y productivas de las empresas y sus trabajadores. Ausencia de memoria económica del proyecto.	Las disposiciones legales del Estado son fuente de la relación laboral (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores), estando supeditada la negociación colectiva a lo dispuesto en las primeras. El proyecto cuenta con la correspondiente evaluación del impacto económico, incorporada a este proyecto.
3	CEOE y CEPYME	El contenido del preámbulo de la norma alude a frases genéricas y no atiende a la realidad sectorial y convencional que existe.	Se aspira a que esta norma tenga carácter universal, pretendiendo que su impacto alcance a todas las personas trabajadoras independientemente del sector en el que prestan servicios.

4	CEOE y CEPYME	No justificación en la memoria de los diferentes impactos.	En la memoria se recogen los impactos.
5	CEOE y CEPYME	Aumento de los costes empresariales y de los trabajadores autónomos como consecuencia de la reducción de horas trabajadas.	La elevación de los costes laborales no es óbice para mejorar las condiciones de trabajo. La capacidad de absorción se encuentra referenciada en esta memoria, en relación con los márgenes empresariales actuales.
6	CEOE y CEPYME	Trámite de audiencia e información pública en fechas inadecuadas que han impedido llevar a cabo los procesos adecuados de consulta y toma de decisiones colegiada entre los representados.	No existe previsión legal ni limitación temporal que impida o desaconseje realizar estos trámites en períodos determinados. Esas organizaciones han sido conocedoras, como parte de la medida de diálogo social, del contenido de la medida con una antelación máxima.
7	CEOE y CEPYME	Sobre la modificación artículo 20 bis ET: el derecho a la desconexión ya se encuentra suficientemente garantizado con la regulación actual. La redacción del nuevo artículo se hace en unos términos desproporcionados y que no tienen en cuenta las necesidades de las empresas. Por todo ello, se propone la eliminación del apartado 2 del artículo 20 bis y una redacción alternativa para los apartados tercero y cuarto , para contemplar posibles excepciones al derecho a la desconexión digital (servicios esenciales o que conlleven un riesgo perjudicial grave para la empresa).	Una regulación más detallada, como propone el anteproyecto, ofrece más seguridad jurídica, siendo beneficiosa para ambas partes en la relación laboral. No se considera desproporcionada la regulación propuesta toda vez que permite a las empresas atender aquellas necesidades cuya urgencia e inmediatez así lo requieran. En relación con el tercer apartado, se critica la delegación a la negociación colectiva de determinados extremos de la desconexión digital, cuando en observaciones previas se criticaba la eliminación del papel de la negociación colectiva. Respecto del cuarto apartado, se propone condicionar la garantía de indemnidad a que no

		concurran las excepciones al derecho a la excepción. Sin embargo, no parece conveniente eliminar este matiz por cuanto puede generar situaciones de indefensión.
8	CEOE y CEPYME	Se propone modificar el artículo 34.1 ET incluyéndose el número de horas anuales de la jornada máxima para mayor seguridad jurídica.
9	CEOE y CEPYME	<p>El registro digital conlleva importantes costes para las empresas, siendo irrealizable para las de menor tamaño o capacidad tecnológica. Necesidad, por ello, de modificar el artículo 34 bis, apartado 1, párrafo primero del ET añadiendo el término “cuando sea posible”, y eliminando el fragmento referido al cumplimiento de los requisitos del artículo (la palabra “requisitos” no parece la adecuada). Asimismo, se considera conveniente introducir excepciones en el tercer párrafo de este artículo (como la distribución irregular de la jornada o bolsas de hora del trabajador).</p> <p>El nivel de desarrollo tecnológico actual permite adaptarse a las diversas casuísticas que puedan presentar las distintas empresas.</p> <p>Se propone introducir excepciones a la totalización de las horas extraordinarias en el periodo fijado para el abono de las retribuciones sin tener en consideración que esa obligación no es nueva, sino que se encuentra vigente en el actual artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>A ello cabe añadir que la disposición final sexta encomienda la realización de un desarrollo reglamentario en el que podrán determinarse los supuestos excepcionales en los que se admitan exclusiones de la obligación de registro y los supuestos en los que el cumplimiento de la obligación deba atender a particularidades.</p>
10	CEOE y CEPYME	<p>No debe quedar a la libre determinación de los trabajadores el registro de horas, sin control de la empresa. Por ende, se propone la eliminación del fragmento del artículo 34 bis, apartado 2.a) que prohíbe a la empresa condicionar el</p> <p>La norma no establece ni que el registro quede a la libre determinación de las personas trabajadoras ni que exista una ausencia de control por parte de la empresa. No cabe confundir el control que puede</p>

	<p>contenido del registro y también del segundo párrafo de la misma letra.</p> <p>Respecto al apartado 2.c) de este mismo artículo, se plantea eliminar la parte relativa a la interoperabilidad, cuyo significado y consecuencias no quedan claros.</p> <p>Se propone modificar la letra d) eliminando la posibilidad de acceso de la Inspección de Trabajo y añadiendo un párrafo que permita el acceso de la representación legal de los trabajadores desde el lugar indicado por la empresa para preservar la seguridad de la información.</p> <p>En la letra e) solicitan añadir el siguiente texto: "en los términos previstos en el apartado anterior".</p>	<p>ejercer la empresa en cumplimiento de su poder de dirección y control con la posibilidad de condicionar el contenido del registro. Mientras lo primero constituye una facultad empresarial, lo segundo constituye un abuso de poder empresarial.</p> <p>La interoperabilidad, término utilizado en la normativa de distintas materias de forma cada vez más frecuente dada la digitalización de la sociedad, es la capacidad de los sistemas de información y de los procedimientos a los que éstos dan soporte, de compartir datos y facilitar el intercambio de información y conocimiento entre ellos. Este término aparece en distintas normas, entre otras, la Ley 39/2015, de 1 de octubre.</p>	<p>La última memoria anual de la ITSS disponible (2022) señala que la materia de tiempo de trabajo es la materia de relaciones laborales donde se han detectado mayor número de infracciones, suponiendo el 41,2%, motivo por el cual se considera necesaria la adopción de esta medida.</p> <p>En relación con la necesidad de preservar la seguridad de la información, existen mecanismos que permiten alcanzar este objetivo sin necesidad de que la consulta se haga desde el lugar indicado por la empresa.</p>	<p>Se desconoce en qué sentido la presunción puede aumentar la litigiosidad. Se entiende que reforzará el cumplimiento de las reglas aplicables a los registros de jornada, haciendo que los mismos reflejen de</p>
11	CEOE y CEPYME	Las presunciones y toda la regulación establecida por el apartado 3 del art. 34 bis pueden aumentar la litigiosidad y generar consecuencias negativas para empresas y personas trabajadoras.		

		Se propone la supresión íntegra del apartado.	forma fiel el tiempo de trabajo prestado y, por ende, se disminuiría la litigiosidad.
12	CEOE y CEPYME	Solicitan la modificación del apartado 4 del artículo 34 bis para que las presunciones del apartado 3, en caso de mantenerse, no operan cuando la falta de práctica de los asientos sea imputable al trabajador.	La presunción se aplica cuando el incumplimiento sea achacable a la empresa.
13	CEOE y CEPYME	Se propone la modificación del apartado 5 del artículo 34 bis manteniendo la redacción actual del artículo 34.9 del ET en cuanto al régimen de organización del registro.	La argumentación dada, «no se puede garantizar lo que no se conoce», no se justifica. Independientemente de lo que pueda indicar la negociación colectiva, deberá garantizarse el cumplimiento de los requisitos legales y los que, en su momento, se establezcan reglamentariamente.
14	CEOE y CEPYME	El desarrollo reglamentario previsto en el apartado 6 del art. 34 bis se considera inadmisible por tratarse de cuestiones pertenecientes a la negociación colectiva. Se propone la eliminación de este apartado.	No existe una reserva convencional al modo de la reserva de ley para determinadas materias laborales. A ello se suma que la propia disposición final sexta indica que el desarrollo reglamentario se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
15	CEOE y CEPYME	Añadir un apartado siete al artículo 1 del anteproyecto que incorpore una letra h) en el artículo 54.2 del ET , incluyendo una nueva causa de despido disciplinario por falta de cumplimentación del registro o su realización irregular por parte del trabajador.	Los convenios colectivos pueden regular las faltas y sanciones, siendo innecesario recoger este supuesto como causa específica de despido.

16	CEOE y CEPYME	<p>No se acepta el cambio del régimen sancionador de la LISOS, por considerar un endurecimiento desproporcionado. Se proponen los siguientes cambios:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Eliminar el párrafo relativo a la consideración de una infracción por persona trabajadora.</u> En caso de persistir, exceptuar el caso de que el incumplimiento corresponda al trabajador. - <u>Eliminar los nuevos preceptos (12.30 y 13.18)</u> por estar ya tipificados en esta norma y vulnerar el principio <i>non bis in idem</i>. En caso de no eliminarse, se solicita su clarificación. - <u>Eliminar, dentro del artículo 40.1.c bis, la referencia al artículo 7.5 LISOS.</u> 	<p>Como se ha indicado, la última memoria anual de la ITSS disponible (2022) señala que la materia de tiempo de trabajo es la materia de relaciones laborales donde se han detectado mayor número de infracciones, suponiendo el 41,2%, por lo que no se considera desproporcionada la agravación de las consecuencias en caso de incumplimiento en la materia objeto de la norma.</p> <p>En relación con la excepción de que el incumplimiento corresponda a la persona trabajadora, cabe recordar la existencia del poder disciplinario del empresario para evitar estas conductas de la persona trabajadora y el principio de responsabilidad de la potestad sancionadora del artículo 28 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.</p> <p>Por lo que respecta a la propuesta de eliminar los nuevos tipos infractores de los artículos 12.30 y 13.18 de la LISOS, cabe indicar que se limitan a aquellos que puedan provocar riesgo grave o grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.</p>	
17	CEOE y CEPYME	<p>La DA 2^a del anteproyecto vulnera el artículo 37 de la Constitución y, por ello, se propone su supresión.</p>	<p>Se descarta al olvidar esta valoración que «la ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario a aquella, así como, más genéricamente a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico» (STC 210/1990).</p>	

18	CEOE y CEPYME	Se propone la eliminación de la DA 3^a por considerarla simplista y desmesurada y no tener en cuenta la desvinculación de la regla establecida con complementos pactados en convenios vinculados al precio/hora o la prioridad aplicativa de convenios autonómicos o provinciales.	La disposición transitoria primera otorga de plazo a las comisiones paritarias de los convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2025 para la adaptación de los convenios colectivos. Es decir, pretende que se tenga en cuenta el impacto de la norma en los convenios colectivos vigentes. Lo que realiza la disposición adicional tercera criticada es garantizar que la adaptación no dé lugar a la pérdida de derechos de las personas trabajadoras.
19	CEOE y CEPYME	Se plantea la supresión de la DT primera , estableciendo un régimen transitorio que incorpore las siguientes reglas :	<p>Se considera suficiente el plazo dado para la adaptación de los convenios, debiendo recordar la primacía de las disposiciones estatales sobre los convenios colectivos a la que ya se ha aludido.</p> <p>Por lo que se refiere al impacto de los costes salariales en la contratación pública, habrá que estar a lo previsto en la normativa administrativa aplicable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respeto a la vigencia inicial de los convenios ya existentes. - Plazo más amplio para sectores con jornadas más extensas. - Repercutir a la Administración el incremento de costes para empresas licitadoras, o en otro caso, aplazamiento de la reducción de jornada hasta nuevos contratos. - Si no existe convenio, el exceso de horas del nuevo límite se reducirá progresivamente en los años siguientes.
20	CEOE y CEPYME	Se solicita la eliminación de la DT segunda , sosteniéndose en la necesidad de conciliar la voluntariedad de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas.	La norma permite que se mantenga el número de horas trabajadas siempre que sean inferiores a la nueva jornada máxima , lo que no es contrario a las necesidades organizativas de las empresas, que tienen libertad en la organización de su actividad.
21	CEOE y CEPYME	Se propone suprimir la DF primera , por no suponer mejora alguna de la regulación actual y entrar en colisión	La modificación del artículo 18 de la Ley de trabajo a distancia se justifica por quedar superada por la

		con la libertad de organización de la que, en muchas ocasiones, goza el trabajador a distancia. Además, se indica que desoye el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.	nueva redacción del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, más completa y detallada y que no colisiona con lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
22	CEOE y CEPYME	Se debe eliminar la DF segunda por los siguientes motivos:	Nada impide la habilitación para el desarrollo reglamentario, extremadamente habitual en cualquier ordenamiento, más cuando al ET cuenta ya con una habilitación general para ello en su DF 2a.
23	CEOE y CEPYME	Se propone cambiar la DF cuarta para que se aplique la entrada en vigor de la norma, eliminando su apartado segundo.	La norma ya ha previsto una <i>vacatio legis</i> para las cuestiones cuya implantación inmediata puede plantear problemas para las empresas.
24	CIG	Se ha excluido a esta organización del proceso de negociación. Se solicita que se abran nuevamente negociaciones con todas las organizaciones sindicales.	No existe una regulación aplicable al proceso de diálogo social y, por tanto, no se entiende necesaria la reapertura de negociaciones. A ello se suma que todas las organizaciones sindicales han podido participar en la elaboración de la norma a través de los trámites de consulta previa y de información y audiencia pública, prueba de lo cual es la existencia de esta observación.
25	CIG	Se proponen diferentes cambios respecto a la regulación del artículo 12 del ET.	Las observaciones exceden del objeto del anteproyecto. La consideración a las reducciones de jornada por motivos de conciliación se encuentra previstas en la disposición transitoria segunda.

26	CIG	<p>Se solicitan modificar el artículo 20 bis, incluyendo la mención del artículo 88 LOPD en el apartado primero.</p> <p>Asimismo, se plantea una redacción alternativa de este artículo a la del texto actual.</p>	<p>La regulación introducida por el anteproyecto respecto a la desconexión digital es complementaria a la del artículo 88 de la LOPD.</p> <p>Sobre el resto de alegaciones, la redacción planteada no supone ningún cambio o alteración sustancial respecto a la del anteproyecto o la ya prevista en la normativa laboral.</p>
27	CIG	<p>Se propone modificar el artículo 34 del ET estableciendo una duración máxima de 35 horas semanales de trabajo efectivo.</p>	<p>La disposición adicional segunda prevé la creación de una mesa de diálogo social para seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada considerando los resultados de este anteproyecto.</p> <p>Respecto a las propuestas de modificación de los apartados segundo y tercero del artículo 34, exceden del objeto del anteproyecto, por lo que no procede su valoración.</p>
28	CIG	<p>Se solicita añadir un párrafo al artículo 34 bis, apartado 1, que señale el deber de las partes negociadoras de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo.</p> <p>Se propone cambiar la redacción de los apartados 2 y 3 de este artículo, eliminando la posibilidad de acceso inmediato y remoto de la Inspección y la representación de las personas trabajadoras. Asimismo, se propone suprimir las presunciones del apartado 3.</p>	<p>En cuanto a la primera alegación, esto ya se regula en el apartado 5 de este artículo.</p> <p>La última memoria anual de la ITSS disponible (2022) señala que la materia de tiempo de trabajo es la materia de relaciones laborales donde se han detectado mayor número de infracciones, suponiendo el 41,2%, motivo por el cual se considera necesaria la adopción de esta medida.</p> <p>El acceso remoto de las personas trabajadoras pretende fortalecer la tarea encomendada a la representación legal de las personas trabajadoras de vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en</p>

		<p>materia laboral recogida en el artículo 64.7.a) 1º del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>No se justifica la supresión de las presunciones del apartado tercero del nuevo artículo 34 bis, impidiendo la valoración de la observación.</p>	
29	CIG	<p>Cambio de carácter grammatical en la redacción del artículo 7.5 de la LISOS:</p> <p>«La transgresión de las normas y los límites legales pactados en materia de jornada y su registro, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.»</p>	<p>Se trata de una propuesta, en apariencia, exclusivamente de estilo de redacción.</p>
30	CIG	<p>Se propone suprimir la DA 3ª por generar inseguridad jurídica, en relación con la prioridad aplicativa del convenio sectorial.</p>	<p>La disposición transitoria primera otorga de plazo a las comisiones paritarias de los convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2025 para la adaptación de los convenios colectivos. Es decir, pretende que se tenga en cuenta el impacto de la norma en los convenios colectivos vigentes. Lo que realiza la disposición adicional tercera criticada es garantizar que la adaptación no dé lugar a la pérdida de derechos de las personas trabajadoras.</p>
INFORMACIÓN PÚBLICA			
1	PIMEC	<p>El hecho de introducir que el derecho a la desconexión digital es irrenunciable resulta, cuanto menos, innecesario, ya que no aporta un valor claro a la protección del derecho.</p>	<p>Se pretende evitar que la negociación colectiva establezca excepciones que permitan una renuncia, aun cuando sea implícita, a este derecho.</p>

2	ACAES, APROSER, FIHRT	Imposibilidad de cubrir los servicios de seguridad por el déficit de personal actual en este sector. Que se modifique la normativa de desindexación para que se puedan revisar los previos de los contratos públicos adjudicados.	La memoria refleja el correspondiente impacto. Por lo que se refiere al impacto de los costes salariales en la contratación pública, habrá que estar a lo previsto en la normativa sobre contratación pública aplicable, que excede del ámbito laboral.
3	APROSER	Establecimiento de un periodo transitorio que respete el periodo de vigencia fijado inicialmente en los convenios.	La finalidad de la disposición transitoria primera es establecer un plazo dentro del cual todos los convenios prevean las medidas del anteproyecto, por lo que respetar el plazo fijado en cada uno de ellos sería fijar un periodo de cumplimiento de la norma distinto en función de la vigencia de cada convenio y, por tanto, contrario al objetivo del régimen transitorio establecido.
4	APROSER	Modificación de la normativa de contratos públicos para posibilitar su rescisión anticipada de mutuo acuerdo.	Habrá que estar a lo previsto en la normativa sobre contratación pública aplicable, que excede del ámbito laboral.
5	APROSER, ACCAC	Que se establezca la posibilidad de que los negociadores sectoriales modulen el contenido del artículo 34bis número 2 letra a) en aquellos sectores en los que así lo establezcan los negociadores sectoriales.	El apartado 5 del artículo 34 bis ya prevé el establecimiento mediante negociación colectiva del régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada, pero con la premisa de que este respete lo dispuesto en dicho artículo, incluyendo el apartado 2, letra a), disposición que será de aplicación universal para que se garantice a todas las personas trabajadoras

6	ACES	Genera confusiones el concepto de "interoperabilidad" recogido en el proyecto.	La interoperabilidad, término utilizado en la normativa de distintas materias de forma cada vez más frecuente dada la digitalización de la sociedad, es la capacidad de los sistemas de información y de los procedimientos a los que éstos dan soporte, de compartir datos y facilitar el intercambio de información y conocimiento entre ellos. Este término aparece en distintas normas, entre otras, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sin ser definida.
7	ACCAC	Prever medidas que permitan una mayor flexibilidad organizativa y de tiempo de trabajo, como facilitar la flexibilidad en la redistribución de jornada o ampliar el umbral de la jornada irregular.	La norma no modifica el apartado 2 del artículo 34 del ET, por lo que se mantiene la posibilidad de distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. Además, la nueva jornada máxima sigue siendo de promedio en cómputo anual.
8	ASNEM (Asociación Nacional Empresas Multiservicios), Federación Tradicionales Mercados de España, Gremi d'Hostaleria Vilanova.	Muestra su desacuerdo con la imposición legal de una reducción de la jornada máxima. El espacio legítimo y natural para este tipo de medidas es la negociación colectiva, que permite adaptar y flexibilizar la jornada laboral por medio de acuerdos entre la parte sindical y empresarial.	Las disposiciones legales del Estado son fuente de la relación laboral (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores), estando supeditada la negociación colectiva a lo dispuesto en las primeras. No existe una reserva convencional para determinadas materias laborales.
9	ASNEM (Asociación Nacional	En la memoria no se realiza un análisis adecuado y suficiente del impacto económico de la norma ni se ha valorado de forma concreta el especial impacto que podría tener sobre las PYMES y sin tener en cuenta los graves	La memoria incluye un análisis de impacto económico completo.

10 Empresas de Multiservicios	ASNEM (Asociación Nacional de Empresas de Multiservicios)	<p>perjuicios organizativos y económicos para las empresas multiservicios.</p> <p>La memoria se aparta de las valoraciones y las conclusiones del Informe elaborado por la OCDE, al concluir que la reforma legal no tendrá efectos en relación a la competitividad y el empleo, conclusión que parte de la premisa no demostrada de que una reducción de jornada supondrá un aumento de la productividad y no tendrá efectos en el empleo, sin aportar pruebas empíricas en tal sentido.</p>	<p>Los impactos, tal como se han estimado, ya aparecen en la MAIN.</p>
11	ASNEM (Asociación Nacional de Empresas de Multiservicios)	<p>Refiere la memoria que la propuesta normativa no supone incremento de gasto, ni afecta a los Presupuestos Generales del Estado ni de otras Administraciones Públicas ni su aplicación no requerirá dotaciones económicas adicionales. Se considera que este anteproyecto no supone un impacto inmediato de incremento de gasto, ni afecta a los Presupuestos Generales del Estado ni de otras APP, pero no se puede descartar que su aplicación no requerirá dotaciones económicas adicionales, en relación con los contratos públicos en tanto que los contratistas podrán plantear que el cambio normativo producido supone un supuesto de factum principis que puede dar lugar al restablecimiento del equilibrio contractual.</p>	<p>Los impactos, tal como se han estimado, ya aparecen en la MAIN.</p>

12	ASNEM (Asociación Nacional de Empresas Multiservicios)	En relación con el trámite de consulta previa, no consta el anexo I de la memoria con las 267 aportaciones realizadas, por lo que desconocemos el alcance de las valoraciones realizadas a las aportaciones planteadas.	Las observaciones del trámite de consulta se incorporan a la MAIN como anexo I.
13	ASNEM (Asociación Nacional de Empresas Multiservicios)	En relación con el trámite de audiencia e información pública, se muestra desconformidad con la reducción del plazo establecida, haciéndolo coincidir además con las fechas navideñas ya que favorece una menor interacción con la ciudadanía y las organizaciones. Se solicita que se acuerde establecer trámite de audiencia e información pública por un plazo más amplio que el conferido, a fin de que la ciudadanía pueda mostrar su parecer en relación con un anteproyecto con esta relevancia.	No existe una limitación temporal que impida o desaconseje realizar estos trámites en períodos determinados.
14	Federación de Mercados Tradicionales de España, Gremi de Hostelería Vilanova, FREGAM	Muestra desconformidad con la medida propuesta de reducción de jornada porque en ningún caso contribuye a la mejora de los problemas de productividad, absentismo y desempleo o a la mejora de la eficiencia de nuestro mercado de trabajo. Además, va a generar un incremento en los costes laborales unitarios para las empresas con un impacto económico negativo, especialmente para las PYMES.	Los impactos figuran en la MAIN.
15	Federación de Mercados Tradicionales de España, FREGAM	El derecho a la desconexión digital ya se encuentra regulado en el artículo 88 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, no existiendo ninguna	Esta norma innova la regulación y mejora la sistemática.

		problemática sobre el contenido de este, ni en lo que su aplicación refiere. Resulta innecesaria su regulación en esta nueva norma.	
16	Federación de Mercados Tradicionales de España, FREGAM	Muestran su desconformidad con el acceso automático y remoto al registro de jornada por parte de la ITSS ya que supondría una vulneración del derecho a la libertad de empresa, a la privacidad y, al mismo tiempo, conlleva una presunción implícita de incumplimiento empresarial en materia de jornada que se entiende inadmisible.	Estas competencias se encuentran ya incluidas dentro de las facultades atribuidas a la Inspección por el artículo 13.3.c) Ley 23/2015, de 21 de julio. La última memoria anual de la ITSS disponible (2022) señala que la materia de tiempo de trabajo es la materia de relaciones laborales donde se han detectado mayor número de infracciones, suponiendo el 41,2%, motivo por el cual se considera necesaria la adopción de esta medida.
17	DINCAT (Asociación Empresarial d'Economía Social)	Se propone añadir al artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores el siguiente texto: "Todos los aspectos que se vean condicionados por la modificación de la jornada máxima semanal y el encaje con la jornada de trabajo pactada en los convenios colectivos, deberán revisarse y acordarse entre la parte patronal y sindical. Mientras no se llegue a dicho acuerdo, prevalecerá el cumplimiento de la jornada anual máxima en relación con otros criterios vinculados como los días de vacaciones, los períodos de jornadas reducidas u otros aspectos relacionados".	La disposición transitoria primera establece de plazo hasta el 31 de diciembre de 2025 para que las comisiones negociadoras de los convenios aplicables realicen las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma.
18	DINCAT (Asociación Empresarial d'Economía Social)	Se propone añadir la disposición adicional siguiente: "El impacto de la modificación de la jornada en el coste de los servicios públicos prestados en colaboración público privada por entidades sociales sin ánimo de lucro, deberá	Se descarta. Habrá que estar a lo previsto en la normativa sobre contratación pública aplicable, que excede del ámbito laboral.

	<p>ser actualizado por todas las administraciones públicas, retroactivamente desde el momento de la entrada en vigor, y con la finalidad de asumir el nuevo coste real de la prestación de un servicio público que han encomendado. Esta actualización también deberá contempla la revisión de las normativas relativas a la justificación de los servicios financiados vía subvención. Del mismo modo, las administraciones públicas deberán actualizar los precios de los contratos públicos que estén ejecutando centros especiales de empleo de iniciativa social sin ánimo de lucro y empresas de inserción, para mantener el objeto social de inclusión sociolaboral de colectivos en riesgo de exclusión, especialmente de personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción.”</p>	<p>La memoria recoge el impacto.</p>
19	<p>Guillermo Santamaría Galdón.</p>	<p>Impacto desigual según el tipo de empresas: las PYMES y los autónomos se verán más afectados ya que carecen de los recursos para adaptarse a la reducción de la jornada en comparación con grandes empresas, que cuentan con mayor flexibilidad organizativa y tecnológica.</p>
20	<p>Asociación Empresas Constructoras y Concesionarias de Infraestructuras (SEOPAN)</p>	<p>Se propone modificación en la redacción del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores: En el apartado 1 incluir un nuevo párrafo: “A través de la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias, organizativas, técnicas o de producción, no teniendo dicha prolongación la consideración de horas extraordinarias.”</p> <p>Se descartan las modificaciones propuestas puesto que los convenios colectivos deben respetar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada legalmente y otros límites establecidos legalmente en materia de tiempo de trabajo y descansos.</p> <p>Asimismo, se proponen modificaciones del Estatuto de los Trabajadores que exceden el objeto de la norma.</p>

En el apartado 2 proponen introducir los siguientes cambios:

“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el ~~diez~~ veinte por ciento de la jornada de trabajo. Asimismo, mediante la negociación colectiva sectorial, estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrán establecer otras medidas para adaptar la jornada a las características del sector y dotarla de una mayor flexibilidad.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de ~~seis~~-~~días~~ cuarenta y ocho horas, salvo que el convenio colectivo de aplicación estableciese un plazo inferior, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.”

En el apartado 3 proponen introducir los siguientes cambios:

“Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, once ~~dece~~-horas. A través de la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá reducir el período mínimo de descanso diario.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a ~~trece~~ diez horas, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los

	<p>representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.</p> <p>A través de la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá regular la acumulación del medio día de descanso semanal en períodos más amplios, así como la recuperación de las horas correspondientes del medio día de descanso semanal, no teniendo las horas recuperadas la consideración de horas extraordinarias.”</p>
21	<p>Se propone modificar la redacción del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores:</p> <p>En su apartado 3, proponen introducir los siguientes cambios:</p> <p>“Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.</p> <p>A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.</p> <p>El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.</p>

	<p>A través de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá incrementar el número de horas extraordinarias anuales, debiendo determinar aquélla la cuantía de la hora extraordinaria que supere el límite legal, no pudiendo ser inferior al valor de la hora ordinaria establecido en el convenio colectivo incrementado en un 25%.”</p> <p>Proponen eliminar el apartado 5 de este artículo.</p>	<p>Se descarta toda vez que la negociación colectiva no puede empeorar los derechos laborales reconocidos legalmente. El Estatuto de los Trabajadores ya dispone que las fiestas laborales tienen carácter retribuido y no recuperable. La propuesta no solo excede a las materias reguladas por esta norma, sino que tiene una finalidad contraria al objetivo perseguido por la misma.</p>
22	<p>Se propone modificar la redacción del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:</p> <p>En el apartado 2, incluir un nuevo párrafo al final:</p> <p>“A través de la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, podrá establecerse la recuperación de las horas correspondientes a las 14 fiestas laborales, no teniendo las horas recuperadas la consideración de horas extraordinarias.”</p>	<p>La disposición transitoria primera otorga de plazo a las comisiones paritarias de los convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2025 para la adaptación de los convenios colectivos. La disposición adicional tercera critica que la adaptación no dé lugar a la pérdida de derechos de las personas trabajadoras.</p>
23	<p>Se propone modificar la redacción de la Disposición adicional tercera del anteproyecto de ley mediante la inclusión de un nuevo párrafo al final:</p> <p>“La reducción de jornada establecida en la presente ley no podrá 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.</p> <p>No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, serán de aplicación las cláusulas sobre absorción y compensación</p>	

24	SEOPAN	<p>Se propone modificar la redacción de la Disposición transitoria primera del anteproyecto de ley, que quedaría redactada como se indica:</p> <p>“La jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual prevista en convenios colectivos vigentes a la entrada en vigor de la presente norma legislativa, continuará su aplicación hasta el término de la vigencia del convenio colectivo correspondiente.”</p>	<p>La finalidad de la disposición transitoria primera es establecer un plazo dentro del cual todos los convenios prevean las medidas del anteproyecto, por lo que respetar el plazo fijado en cada uno de ellos sería fijar un periodo de cumplimiento de la norma distinto en función de la vigencia de cada convenio y, por tanto, contrario al objetivo del régimen transitorio establecido.</p>
25	SEOPAN	<p>Se propone modificar la redacción de la disposición transitoria segunda del anteproyecto de ley, eliminando todos los apartados y sustituyéndolo por un único párrafo que se indica a continuación:</p> <p>“El porcentaje de parcialidad de los contratos de trabajo a tiempo parcial vigentes a la fecha de entrada en vigor de la presente norma se mantendrá en la misma proporción con respecto a la jornada ordinaria actualmente existente, comunicando la empresa a las personas trabajadoras cómo queda el mismo, e informando de ello a la Tesorería General de la Seguridad Social.”</p>	<p>Esta disposición implica un perjuicio para las personas trabajadoras, que la norma pretende evitar.</p>
26	SEOPAN, EMPRESAS CONSTRUCTORAS Y CONCESSIONARIAS	<p>Se propone modificar la redacción del artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores:</p> <p>En su apartado 1 propone eliminar el último párrafo: “Igualmente, las horas extraordinarias registradas día a día</p>	<p>El contenido del apartado cuya eliminación se propone no es una novedad, pues viene recogido en la versión vigente del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p>

	<p>INFRAESTRUCTUR AS.</p> <p>se totalizará en el periodo fijado para el abono de las remuneraciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el formato correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.”</p> <p>En su apartado 2 propone las siguientes modificaciones: “Deberá garantizarse la objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada, para lo cual, mediante convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente norma, se establecerán los criterios y características para la práctica del registro de la jornada, en desarrollo de los siguientes principios:</p> <p>a) 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 ejecución. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.”</p> <p>En su apartado 4 propone las siguientes modificaciones: “4. La empresa informará a la persona trabajadora de como realizar su registro diario de jornada. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a cumplimentar el registro diario de jornada conforme a las instrucciones recibidas de la empresa y no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos en el registro o por ejercitarse cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada.”</p>	<p>En cuanto a los cambios solicitados del apartado dos, se debe señalar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El apartado 5 ya establece la posibilidad de regular por convenio colectivo el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada, respetando lo dispuesto por este artículo. Por ello, no se entiende necesario el cambio propuesto. - El no condicionamiento de las anotaciones efectuadas en el registro por parte de la empresa es consustancial a la necesaria objetividad y fiabilidad de la que debe gozar el registro. - En cuarto al último cambio, el registro de jornada se deberá realizar de acuerdo con lo previsto en este artículo y, en todo caso, lo acordado en la empresa de conformidad con lo regulado en el apartado 5. El cumplimiento de instrucciones por parte de las personas trabajadoras forma parte de sus obligaciones laborales, tal y como establece el artículo 5.c) del Estatuto de los Trabajadores. 	<p>Los incumplimientos de las personas trabajadoras pueden ser sancionados en el marco del régimen disciplinario, pero no eximen del cumplimiento de la obligación por parte de la empresa.</p>
<p>SEOPAN</p> <p>En relación con la redacción del artículo 7.5 TRLUSOS, se propone añadir lo que se indica a continuación:</p> <p>“En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión</p>			

	<p>de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados, salvo que el incumplimiento sea consecuencia de la falta de cumplimentación por la persona trabajadora del registro diario de jornada o su no cumplimentación conforme a las instrucciones recibidas de la empresa.”</p>
<p>28</p> <p>SEOPAN</p>	<p>En relación con la redacción del nuevo apartado 30 del artículo 12 TRLISOS, se propone añadir lo que se indica a continuación:</p> <p>“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 por afectar al disfrute de los períodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo,</p> <p>salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente, salvo que el incumplimiento sea consecuencia de la falta de cumplimentación por la persona trabajadora del registro diario de jornada o su no cumplimentación conforme a las instrucciones recibidas de la empresa.”</p>
<p>29</p> <p>SEOPAN</p>	<p>En relación con la redacción del nuevo apartado 18 del artículo 13 TRLISOS, se propone añadir lo que se indica a continuación:</p>

	<p>“Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los períodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, salvo que el incumplimiento sea consecuencia de la falta de cumplimentación por la persona trabajadora del registro diario de jornada o su no cumplimentación conforme a las instrucciones recibidas de la empresa.”</p>	<p>Este incumplimiento relativo al registro diario de jornada debe tratarse como el resto de los incumplimientos de otras obligaciones de las personas trabajadoras incluyéndolos en el marco del régimen disciplinario. De lo contrario, habría tantas causas de despido disciplinario como incumplimientos de cada una de las obligaciones de las personas trabajadoras.</p>
30	<p>SEOPAN</p> <p>Se propone añadir una nueva letra en el apartado 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores relativo al despido disciplinario:</p> <p>“h) La falta de cumplimentación por la persona trabajadora del registro diario de jornada o su no cumplimentación conforme a las instrucciones recibidas de la empresa.”</p>	<p>Los convenios colectivos pueden regular las faltas y sanciones, siendo innecesario recoger este supuesto como causa de despido. A ello se suma que la indisciplina o desobediencia en el trabajo es causa de despido disciplinario.</p>
31	<p>SEOPAN</p> <p>Se propone una modificación en la redacción de la disposición transitoria tercera del anteproyecto de ley relativo al registro de jornada:</p>	<p>Los plazos de entrada en vigor están ajustados a la naturaleza de las obligaciones.</p>

	<p>“La obligación de la empresa de garantizar el 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 el año siguiente a la entrada en vigor de la presente ley o hasta que se establezcan por convenio colectivo los criterios y características para la práctica del registro de la jornada, conforme a lo previsto en el apartado segundo del artículo 34 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, seis meses después la publicación de esta ley en el «Boletín Oficial del Estado».”</p>	
32	<p>SEOPAN</p> <p>Se propone la adicción de un párrafo <i>in fine</i> a la modificación del artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:</p> <p>“A través de la negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrá regular excepciones a la desconexión digital”.</p>	<p>La modificación del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores ya prevé en su apartado 3 que a través de la negociación colectiva pueda definir las modalidades del ejercicio, los medios y las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión, así como establecer las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas, por lo que no se considera necesaria ninguna otra inclusión al respecto.</p>
33	<p>La Única Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación y Distribución.</p>	<p>En relación con el derecho a la desconexión regulado en el artículo 20 bis, apartado 2, párrafo 1º del Estatuto de los Trabajadores: Se propone eliminar la referencia a “terceros con relación comercial con la empresa” ya que la empresa podrá garantizar las cuestiones que a ella le competen en</p>

		el propio ejercicio de sus prestaciones y su actividad, pero no así en relación con terceros.	
34	La Única Asociación Madrileña de Empresarios Alimentación y Distribución.	Respecto al acceso al registro de jornada previsto en el artículo 34 bis, apartado 2 d), se propone que se aclaren los términos de acceso por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deben respetar los derechos y garantías de los sujetos inspeccionados, así como se mantenga la puesta a disposición de este para la representación legal de las personas trabajadoras y para estas mismas en lugar de un acceso inmediato que supone una extralimitación injustificada.	Estas competencias se encuentran ya incluidas dentro de las facultades atribuidas a la Inspección por el artículo 13.3.c) Ley 23/2015, de 21 de julio. Cabe recordar que la última memoria anual de la ITSS disponible (2022) señala que la materia de tiempo de trabajo es la materia de relaciones laborales donde se han detectado mayor número de infracciones, suponiendo el 41,2%, motivo por el cual se considera necesaria la adopción de esta medida.
35	La Única Asociación Madrileña de Empresarios Alimentación y Distribución.	Se requiere la modificación del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo este registro de jornada como un deber para las personas trabajadoras, para proceder a la aplicación del régimen disciplinario en caso de incumplimiento.	El artículo 5.c) del ET ya prevé el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, cuyo incumplimiento podría derivar en sanciones impuestas por la empresa de acuerdo con el artículo 58 del ET.
36	La Única Asociación Madrileña de Empresarios Alimentación y Distribución.	Se considera que no procede lo establecido en la disposición transitoria segunda del anteproyecto de ley, proponiendo su eliminación.	El contenido de cada precepto es necesario para asegurar la eficacia de la norma.
37	Pablo Zapata Martínez.	Respecto al acceso remoto al registro de jornada por parte de la ITSS, sería conveniente que se recabe el consentimiento de las personas trabajadoras.	Se descarta toda vez que la ITSS está facultada para la revisión de la documentación que considere oportuno en aras de la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, sin que para ello

			sea necesario el consentimiento de las personas trabajadoras.
38	Pablo Zapata Martínez.	Se propone establecer ayudas o subvenciones a las PYMES para promover la implantación de los nuevos sistemas de registro digital.	La propuesta excede del objeto del proyecto.
39	Pablo Martínez.	Se propone establecer medidas para proporcionar formación adecuada y gratuita para los afectados por la reforma normativa: empresas, personas trabajadoras y sus respectivos representantes.	La propuesta excede el objeto de la norma.
40	Pablo Martínez.	Se proponen sanciones más contundentes para las empresas que incumplan obligaciones en materia de tiempo de trabajo y desconexión digital.	El anteproyecto de ley ya contempla un incremento de las sanciones por infracciones en materia de tiempo de trabajo mediante la inclusión del artículo 7.5 en la letra c bis del apartado 1 del artículo 40 de la LISOS.
41	Pablo Martínez.	Se propone realizar un seguimiento exhaustivo del impacto de la reducción de jornada en la productividad y competitividad de las empresas y considerar medidas adicionales para promover el empleo.	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, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.
42	Arris Serveis Socials Sociedad Limitada.	Imposibilidad de cubrir los servicios de seguridad por el déficit de personal actual. Aumento de costes laborales.	La valoración de impacto se refiere a esta circunstancia.

43	Jaime Casas.	Pallerols	<p>La norma limita el alcance de la negociación colectiva.</p> <p>Las disposiciones legales del Estado son fuente de la relación laboral (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores), estando supeditada la negociación colectiva a lo dispuesto en las primeras. No existe una reserva material a lo previsto en convenio colectivo.</p>
44	Jaume Casas.	Pallerols	<p>Impacto negativo sobre las PYMEs por el tamaño de estas empresas y el hecho de tener un margen de beneficio más ajustado.</p> <p>La evaluación del impacto económico se recoge en la memoria.</p> <p>Por otra parte, el nivel de desarrollo tecnológico actual permite adaptarse a las diversas casuísticas que puedan presentar las distintas empresas facilitando la aplicación del registro de jornada digital en empresas de menor tamaño.</p>
45	Jaume Casas.	Pallerols	<p>Que se acuerde establecer trámite de audiencia e información pública por un plazo más amplio que el conferido, a fin de que la ciudadanía pueda mostrar su parecer en relación con un anteproyecto con esta relevancia.</p> <p>El trámite de audiencia e información pública tuvo una duración de siete días hábiles, que se justifica por la posibilidad de acogerse a este plazo «cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen», prevista por el párrafo segundo del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Las razones se motivan en el punto 2 de esta memoria relativa a audiencia e información públicas.</p>

ANEXO III: VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

NÚMERO	PROONENTE	RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN	VALORACIÓN
1	CC-AA Andalucía, Aragón, La Rioja, Madrid, Baleares, Canarias, Murcia.	No es una norma equilibrada por la ausencia de acuerdo con las organizaciones empresariales, parte vital del diálogo social.	Los interlocutores sociales han sido consultados, tanto en la mesa de diálogo social, aun cuando no se haya conseguido un acuerdo de todas las partes, como en los trámites de consulta previa y audiencia e información pública.
2	CC-AA Andalucía, Madrid, Baleares, Murcia.	No se justifica la regulación legal de la reducción de jornada. Debería abordarse a través de la negociación colectiva con respeto a las particularidades de cada territorio y cada sector de actividad.	Los interlocutores sociales han sido consultados, tanto en la mesa de diálogo social, aun cuando no se haya conseguido un acuerdo de todas las partes, como en los trámites de consulta previa y audiencia e información pública. Por lo que se refiere al necesario respeto a las peculiaridades territoriales y sectoriales, se aspira a que esta norma tenga carácter universal, pretendiendo que su impacto alcance a todas las personas trabajadoras independientemente del sector en el que prestan servicios.
3	CC-AA Andalucía, Aragón, Madrid, Baleares, Murcia.	Inadecuado e insuficiente análisis del impacto económico de la reducción de jornada. La memoria expresa generalidades ausentes de base científica.	En la memoria se recogen los impactos. Esto se completa con el seguimiento del impacto de la norma con la creación de una mesa de diálogo social.
4	CC-AA Andalucía Aragón, Murcia.	Ausencia de análisis del impacto de las cargas administrativas. No es admisible que la	El reglamento que desarrolle el registro de jornada regulará aspectos determinantes sobre el alcance de las cargas

		valoración de este impacto se realice cuando “se conozca la solución definitiva”.	administrativas, motivo por lo que no resulta posible una mayor determinación de estas cargas.
5	CC-AA Andalucía, Murcia.	Se aprecia cierta falta de rigor en cuanto a la conexión entre la jornada de trabajo y la seguridad y salud laboral. No se cuenta con un estudio de la siniestralidad en nuestro país relacionado con los excesos de jornada, remitiéndose a cifras a nivel mundial.	Que los riesgos laborales aumentan cuando el tiempo de exposición a los mismos es mayor resulta un hecho.
6	CC-AA Andalucía, Madrid	La introducción de dos nuevos tipos -grave y muy grave- incorporado al texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en materia de prevención de riesgos laborales y su relación con el tiempo de trabajo, puede generar gran inseguridad jurídica, propia del derecho administrativo sancionador.	Los nuevos tipos infractores de los artículos 12.30 y 13.18 de la LISOS se limitan a aquellas conductas empresariales que puedan provocar riesgo grave o grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
7	CC-AA Andalucía, Madrid	No se evidencian los supuestos beneficios sobre el medio ambiente ya que no se han tenido en cuenta los costes añadidos y daños para el entorno causados por los desplazamientos adicionales que habrán de producirse para poder cubrir las jornadas vacantes a causa de la reducción que se plantea.	La memoria indica que no se aprecia un impacto significativo sobre el cambio climático, sin perjuicio de apuntar a posibles efectos asociados a una reducción de jornada.

8	C.A. Andalucía	Respecto a la modificación del artículo 20 bis del ET, es innecesario señalar en su apartado 2 la irrenunciabilidad del derecho a la desconexión digital, dado que el artículo 3.5 de la misma norma ya establece la indisponibilidad de los derechos reconocidos por normas legales de derecho necesario.	Se pretende evitar que la negociación colectiva establezca excepciones que permitan una renuncia, aun cuando sea implícita, a este derecho.
9	C.A. Andalucía	En artículo 20 bis apartado 2 del ET: que el deber empresarial de desconexión se extienda a terceros con relación comercial con la empresa, puede resultar que sea una obligación de difícil cumplimiento.	El vínculo comercial de la empresa con terceros permite que aquella regule su relación con estos para poder garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.
10	CC AA Andalucía, Aragón, Murcia.	El nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, establece que el registro sea digital y accesible. La norma no contempla excepciones o adaptaciones en determinados casos como en las zonas rurales sin acceso a internet o para las empresas de reducidas dimensiones.	La disposición final sexta habilita al Gobierno para elaborar un desarrollo reglamentario en el que se podrán prever excepciones.
11	C.A. Andalucía	En artículo 34 bis apartado 2.a), respecto a los asientos a practicar, las personas trabajadoras son quienes introducen los datos de jornada y deben calificar las horas como ordinarias, extraordinarias y complementarias, lo que requiere un análisis a veces complejo. Debería contemplarse la posibilidad de algún mecanismo de corrección o control en caso de	La letra b) del artículo 34 bis.2 prevé que puedan realizarse eventuales modificaciones de los asientos efectuados en el registro.

		no adecuación de los datos de jornada introducidos por parte de las personas trabajadoras.	
12	CC.AA Andalucía, Baleares	En el artículo 34 bis apartado 2.d) debería matizarse que el acceso de las personas trabajadoras se limita a su propio registro de jornada y no al de las restantes personas, añadiendo asimismo que la representación a la que se alude es a la legal.	Se trata de un efecto implícito en la redacción dada.
13	C.A. Andalucía.	Respecto a las presunciones del artículo 34 bis apartado 3, y dadas las consecuencias que suponen para las empresas, habría que delimitar los incumplimientos que dan lugar a las mismas, no debiendo cualquier inobservancia acarrear las mismas.	Se descarta toda vez que las presunciones permiten prueba en contrario.
14	C.A. Andalucía	En relación al artículo 34 bis apartado 4, debería especificarse que la persona trabajadora no puede resultar perjudicada por practicar los asientos, siempre que se correspondan con la jornada efectivamente realizada.	El apartado cuarto vincula la falta de perjuicio al ejercicio de los derechos, no siendo un derecho practicar asientos que no se correspondan con la jornada efectivamente realizada.
15	CC.AA Andalucía, Baleares, Madrid	Respecto a la disposición transitoria primera y a la necesidad de adaptación de los convenios colectivos antes del 31 de diciembre de 2025 se ha de poner en conexión con la entrada en vigor de la norma, de carácter inmediato. Ello puede suponer la diferencia de aplicación de	La DT1 ^a pretende otorgar flexibilidad adicional a las empresas con convenios y, a la vez, que las personas sin convenio vean reducida su jornada cuando antes (habida cuenta de que es este colectivo, el de personas sin convenio, el que realiza mayores jornadas).

	<p>una norma de derecho necesario a las personas trabajadoras en razón de que estén o no amparadas por un convenio colectivo, pues para las personas trabajadoras que no estén en su ámbito, la reducción de jornada será inmediata, mientras que para las que sí lo estén dependerá de la efectiva negociación – y acuerdo- para que se aplique.</p>	<p>El impacto económico se incluye en la memoria, con las fuentes utilizadas, y su mención somera en la exposición de motivos no enturbia en ningún caso la interpretación de la norma.</p>
16 C.A. de Aragón	<p>El Preámbulo de la norma, que no tienen valor normativo pero sí valor interpretativo, contiene importantes imprecisiones utilizando datos cuya fuente está absolutamente indefinida. Es necesario corregir dichas imprecisiones en aras de una mayor seguridad jurídica.</p>	<p>El incumplimiento de las obligaciones de registro de jornada invierte la carga de la prueba, siendo el empresario el que debe probar, en su caso, que la jornada ordinaria de trabajo realizada, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora no son correctas.</p>
17 C.A. Aragón	<p>La redacción del artículo 34 bis apartado 3.a) requiere una modificación para que la presunción que regula se base en la jornada acreditada o probada por el mismo.</p>	<p>Respecto al artículo 7.5 TRLISOS, el párrafo segundo introducido que regula la comisión de una infracción por cada persona trabajadora, anula la aplicación de la agravante del artículo 39.3.d) de la misma norma referente al número de trabajadores afectados. Esta circunstancia debería reflejarse expresamente para evitar la doble imposición.</p>
18 C.A. Aragón		<p>Ya se indica en el artículo 39.5 de la TRLISOS que los criterios de graduación no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.</p>

19	C.A. Baleares	<p>Sobre la Exposición de motivos, apartado I, primer párrafo: Muestran disconformidad a la declaración de que “<i>las personas trabajadoras se encuentran bajo el poder de otra persona, la empleadora</i>” por entender que evoca una idea de “poder” y “sometimiento” que no obedece a la realidad. Si bien es cierta la nota de “dependencia” y la de “poder de organización y dirección del empresario”, pero éstas deben entenderse desde el respeto a la libertad y dignidad de la persona trabajadora.</p>	<p>La mención a la existencia de un poder dirección es correcta, por cuanto es una de las notas características de la relación laboral.</p>
20	C.A. Baleares	<p>Sobre la Exposición de motivos, apartado I, segundo párrafo: Muestran disconformidad a la expresión “<i>puede afirmarse que el verdadero objeto de prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa para realizar tareas bajo su dirección y organización</i>”. Se entiende que la declaración del proyecto de Ley negando que la prestación laboral sea el trabajo y afirmando que lo es el tiempo de puesta a disposición, no obedece al concepto jurídico ni económico del objeto de la prestación del trabajo que es prestación de servicios a cambio de una remuneración.</p>	<p>La alusión al tiempo en que se está a disposición de la empresa entraña con la alienidad propia de la relación laboral. El propio TJUE contrapone el tiempo de trabajo como aquél en que no se produce el descanso de la persona trabajadora. Aun cuando la prestación laboral comprende más elementos que la mera puesta a disposición del tiempo de la persona trabajadora, la materia de la norma –tiempo de trabajo- hace adecuado resaltar este elemento de la relación laboral.</p>
21	C.A. Baleares	<p>Sobre la Exposición de motivos, apartado I, noveno párrafo: La referencia a la productividad no debe realizarse de manera global y abstracta, sino que debe referirse a la</p>	<p>No procede valoración técnica.</p>

		productividad del sistema económico y mercado de trabajo de cada Comunidad Autónoma.	
22	C.A. Baleares	Sobre el artículo primero Cuarto: Muestran su disconformidad con la eliminación del apartado 9 del artículo 34, que dotaba de flexibilidad a la llevanza del registro de jornada, siempre garantizando el derecho de las personas trabajadoras...	La flexibilidad horaria a la que hace alusión el apartado noveno cuya eliminación prevé el anteproyecto no se ve superada por la regulación que se pretende en el 34 bis, toda vez que el registro de jornada permitirá reflejar las distintas vicisitudes –horas extraordinarias, horas complementarias, distribución irregular de la jornada...».
23	CC.AA Baleares, Murcia.	Sobre el artículo segundo Uno (modificación art. 7.5 LISOS): Muestran disconformidad a que se considere una infracción del registro de jornada por cada trabajador, toda vez que puede dar lugar a casuísticas injustas en casos como el de la falta de registro por un tiempo determinado dando lugar a sanciones desproporcionadas.	La modificación se ha introducido, precisamente, para ajustar la proporcionalidad del tipo infractor.
24	C.A. Baleares	Sobre el artículo segundo Dos (nuevo artículo 12.30 LISOS) y Tres (nuevo artículo 13.18 LISOS): Los nuevos apartados que se proponen para los artículos 12 y 13 deben completarse añadiendo que el riesgo grave para la seguridad y salud de las personas deberá ser acreditado.	Resulta innecesario toda vez que las actas de infracción deben contener los hechos comprobados por el funcionario actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción, conforme a lo previsto en el artículo 14.1.b) del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

25	C.A. Baleares.	Registro digital y accesible supone un sobrecoste para las empresas. En la memoria no se incluye referencia o estudio alguno sobre esta cuestión.	La configuración final del registro se realizará en el marco del desarrollo reglamentario donde podrá valorarse con mayor precisión el coste que puede suponer para las empresas.
26	C.A. Canarias	Se debe realizar una mayor fundamentación y un mayor análisis sobre las particularidades de cada territorio y del impacto económico que supone este anteproyecto de ley a los autónomos, pymes y empresas en cada territorio.	El anteproyecto tiene una aplicación general en todo el territorio nacional, por exigirlo así la naturaleza de la normativa laboral.
27	CC.AA Canarias, La Rioja	Se solicita articular ayudas, subvenciones e incentivos a autónomos, pymes y micropymes que permita la implantación de la reducción de la jornada laboral sin provocar grandes perjuicios al tejido empresarial y sin afectar a la creación de empleo.	La propuesta excede del objeto del anteproyecto.
28	C.A. Canarias	Es preciso realizar consulta al resto de administraciones autonómicas para que trasladen las diferencias, necesidades y características de cada territorio.	En el trámite de audiencia pública se ha posibilitado la presentación de observaciones a todas las comunidades autónomas.
29	C.A. Castilla y León	Solicita que se establezca un proceso de diálogo social para un nuevo texto que resulte del consenso entre todos los agentes afectados	No existe obligación de que una norma surja del consenso, a pesar de lo cual se han llevado a cabo reuniones, sin éxito, en el marco del diálogo social. Además, la norma habrá de ser sometida, posteriormente, al trámite parlamentario.

30	C.A. Castilla y León	<p>Solicita que, de forma previa a la aprobación de un texto de modificación de jornada, se modifique el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores para que cualquier modificación se efectúe de acuerdo a lo establecido en los artículos 82 y siguientes de la citada norma.</p>	<p>El régimen de la negociación colectiva a través de los convenios colectivos no resulta afectado por la norma, siendo posible modificar la jornada dentro del límite máximo establecido legalmente.</p>
31	C.A. Castilla y León	<p>Se critica que el texto no haya sido consensuado con las organizaciones empresariales, considerando que supone una grave intrusión en la autonomía de la negociación colectiva y que, por tanto, no puede hablarse de diálogo social. Entienden que, como consecuencia, se ve perjudicada la productividad y la competitividad de la economía nacional y que la medida resulta deslegitimada por la desconfianza derivada de la falta de consenso.</p>	<p>No existe obligación de que una norma surja del consenso, a pesar de lo cual se han llevado a cabo reuniones, sin éxito, en el marco del diálogo social. Además, la norma habrá de ser sometida, posteriormente, al trámite parlamentario.</p>
32	C.A. Castilla y León		<p>La memoria contiene la evaluación del impacto económico.</p>

33	C.A. Castilla y León	Debe haber una implantación progresiva de la norma.	Las disposiciones transitorias primera y tercera prevén plazos transitorios.
34	C.A. Castilla y León	Critica que se aplique la reducción de jornada por igual sin tener en consideración la tipología de la empresa por entender que compromete la continuidad de PYMES y, como consecuencia, de un gran número de puestos de trabajo.	El objetivo de la norma trasciende a la tipología de las empresas, debiendo alcanzar sus medidas a toda persona trabajadora, motivo por el que no se hace distinción según el tamaño de la empresa. Lo contrario resultaría injustificado y discriminatorio.
35	C.A. Castilla y León	Critica el incremento de las cargas burocráticas asociadas a la modificación del registro de jornada que da lugar a mayores costes laborales, con mayor impacto en PYMES.	Los requisitos que deben cumplir los registros de jornada, recogidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, así como el necesario control del cumplimiento de la normativa de tiempo de trabajo, justifican la modificación de la normativa aplicable al registro de jornada.
36	C.A. Castilla y León	La exposición de motivos de la norma tiene una marcada ideología con referencias expresas al diálogo social que entienden incorrectas porque no existe consenso del sector empresarial.	La inconcreción de la crítica impide determinar qué parte de la exposición de motivos se considera de marcado corte ideológico. Las referencias al diálogo social no son incompatibles con la falta de consenso del sector empresarial, pues sí ha habido diálogo social, aunque no se haya alcanzado un acuerdo con todos los actores involucrados.
37	C.A. Castilla y León	El fragmento de la exposición de motivos en que se indica que el objeto de la prestación laboral es el tiempo que el trabajador está a disposición del empresario, y no la propia prestación de servicios, es contrario al artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. La alusión a la cesión del tiempo de la persona trabajadora parece referir	La alusión al tiempo en que se está a disposición de la empresa entraña con la alienidad propia de la relación laboral. El propio TJUE contrapone el tiempo de trabajo como aquél en que no se produce el descanso de la persona trabajadora. Aun cuando la prestación laboral comprende más elementos que la mera puesta a disposición del tiempo de la persona trabajadora, la materia de la norma –tiempo de trabajo- hace adecuado resaltar este elemento de la relación laboral.

		a una situación de dominio del empresario que atenta contra la figura empresarial.	
38	C.A. Castilla y León	Falta un estudio serio y riguroso que acompaña al anteproyecto. Se observa que falta un análisis detallado y un enfoque equilibrado para elaborar este anteproyecto.	La memoria incluye el correspondiente análisis de los diferentes impactos.
39	C.A. Castilla y León	Falta de justificación suficiente de la urgencia de la entrada en vigor de la norma a que se refiere el artículo 23 de la Ley del Gobierno.	La norma ya ha previsto una <i>vacatio legis</i> para las cuestiones cuya implantación inmediata puede plantear problemas para las empresas.
40	C.A. Murcia.	La Memoria de análisis de impacto normativo no cumple con lo dispuesto en el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 24 de noviembre, del Gobierno, que regula su contenido mínimo, pues no es cierto que no exista alternativa a la regulación y no cuenta con los pertinentes estudios sobre los impactos económicos.	La memoria recoge todos los contenidos que resultan preceptivos.
41	C.A. Murcia.	En la memoria remitida no constan las alegaciones realizadas en el trámite de consulta pública y audiencia a las principales organizaciones representativas de organizaciones económicas y sociales y	Las observaciones del trámite de consulta se incorporan a la MAIN como anexo I, así como la justificación de la urgencia a la hora de evacuar los trámites.

		contestación a las mismas, no estando justificada su tramitación por la vía de urgencia.	
42	C.A. Murcia.	En la exposición de motivos debería eliminarse cualquier referencia negativa al trabajo como una “ <i>dificultad al pleno cumplimiento y eficacia al derecho al descanso</i> ” o “ <i>cesión del tiempo de vida, que se enajena (...) bajo el poder de otra persona...</i> ”. Esta ésta una concepción pesimista del desempeño laboral, desconocedor de su configuración como derecho en nuestra Constitución Española, y ajeno a las facetas de realización personal, profesional y desarrollo del individuo.	La alusión al tiempo en que se está a disposición de la empresa entraña con la ajenidad propia de la relación laboral. El propio TJUE contrapone el tiempo de trabajo como aquél en que no se produce el descanso de la persona trabajadora. Aun cuando la prestación laboral comprende más elementos que la mera puesta a disposición del tiempo de la persona trabajadora, la materia de la norma –tiempo de trabajo- hace adecuado resaltar este elemento de la relación laboral.
43	C.A. Murcia.	Una reducción de jornada laboral sin adoptar otras medidas como implementación de medidas tecnológicamente innovadoras o nuevas estructuras organizativas, supondrá una merma de productividad y en definitiva una menor competitividad de la economía española en los mercados internacionales.	La libertad de empresa permite que las empresas adopten estas medidas a las que se alude, utilizando los beneficios de una reducción de jornada para aumentar su productividad.
44	C.A. Murcia	No está suficientemente justificada en la memoria la urgencia de la entrada en vigor de la norma, en especial si consideramos que se ha tardado 40 años en abordar esta reforma legislativa.	La memoria cumple con el contenido preceptivo.

45	C.A. Cantabria	Solicita una reconsideración de la norma propuesta para que se lleve a cabo un nuevo proceso de diálogo social en el que se acuerde por todos sus integrantes un texto normativo, que tenga en cuenta la relevante función de la negociación colectiva en la regulación de la jornada de trabajo.	La función de la negociación colectiva se ha tenido en cuenta a la hora de redactar la norma. El diálogo social ya se ha producido, no siendo necesario repetir el proceso por la falta de acuerdo con todas las partes implicadas.
46	C.A. Cantabria	No se ha alcanzado el necesario acuerdo de todos los agentes sociales al haberse excluido a la organización empresarial más representativa a nivel estatal. Cualquier reforma sobre aspectos fundamentales de la relación trabajador-empresario ha de ser fruto del acuerdo de todos los agentes integrantes del diálogo social, para reforzar la legitimidad de la norma y que esta refleje los intereses de todas las partes implicadas.	No existe obligación de que una norma surja del consenso, a pesar de lo cual se han llevado a cabo reuniones, sin éxito, en el marco del diálogo social. Además, la norma habrá de ser sometida, posteriormente, al trámite parlamentario.
47	C.A. Cantabria	En la motivación de la propuesta de la MAIN se indican los porcentajes de personas trabajadoras a los que se aplican distintas duraciones de jornadas. De estos datos consideran que la reforma pretendida no responde al principio de necesidad pues entienden que la negociación colectiva está cumpliendo su función, que ha ido reduciendo paulatinamente la jornada, considerando las peculiaridades de cada sector y territorio.	La duración de la jornada de 37 horas y media no alcanza a todas las personas trabajadoras afectadas, teniendo la norma, como uno de sus objetivos, que alcance a todas.

48	C.A. Cantabria	El análisis del impacto económico resulta insuficiente considerando la magnitud de la propuesta. Consideran que debería haber un análisis más profundo de las consecuencias para cada sector y tipo de empresa.	La memoria recoge el correspondiente análisis del impacto económico.
49	C.A. Cantabria	La propuesta debería tener en cuenta el importante impacto económico en relación con los elevados costes laborales y de productividad para las empresas, fundamentalmente las PYMES, incluidos los autónomos con trabajadores a su cargo.	La memoria recoge el correspondiente análisis del impacto económico.
50	C.A. Cantabria	La MAIN no tiene en cuenta algunas de las importantes consecuencias que una modificación de la jornada laboral puede tener en nuestra economía al afectar a factores tan fundamentales como la productividad, la competitividad y el empleo.	La memoria recoge el correspondiente análisis del impacto económico.
51	C.A. Extremadura	Critica la falta de consenso social derivada de la falta de apoyo de la patronal y que es quien asume el coste de la medida.	No existe obligación de que una norma surja del consenso, a pesar de lo cual se han llevado a cabo reuniones, sin éxito, en el marco del diálogo social. Además, la norma habrá de ser sometida, posteriormente, al trámite parlamentario.
52	C.A. Extremadura	Solicita que se establezca un proceso de diálogo social más inclusivo que permita alcanzar un consenso entre todos los agentes afectados.	No existe obligación de que una norma surja del consenso, a pesar de lo cual se han llevado a cabo reuniones, sin éxito, en el marco del diálogo social. Además, la norma habrá de ser sometida, posteriormente, al trámite parlamentario.

53	C.A. Extremadura	Solicita que se modifique el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores para que cualquier modificación de la jornada se efectúe de acuerdo a los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.	El régimen de la negociación colectiva a través de los convenios colectivos no resulta afectado por la norma, siendo posible modificar la jornada dentro del límite máximo establecido legalmente.
54	C.A. Extremadura	Solicita que se modifique la disposición transitoria primera para flexibilizar su aplicación, incluidos a aquellos empleadores sin convenio colectivo aplicable.	Se considera que el cómputo anual de la duración máxima de la jornada y otros mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo contenidos en el Estatuto de los Trabajadores permiten aplicar la norma sin necesidad de establecer más mecanismos que flexibilicen su aplicación.
55	C.A. Extremadura	Impacto desigual según el tipo de empresa, siendo las PYMES y los autónomos los más afectados por carecer de recursos para adaptarse a la reducción de jornada al no contar con la mayor flexibilidad organizativa y productiva de las grandes empresas.	El objetivo de la norma trasciende a la tipología de las empresas, debiendo alcanzar sus medidas a toda persona trabajadora, motivo por el que no se hace distinción según el tamaño de la empresa.
56	C.A. Extremadura	Incremento significativo de los costes laborales con la consiguiente presión a las empresas, ya afectadas por las subidas previas del salario mínimo y otras cargas sociales.	La memoria recoge el correspondiente análisis del impacto económico.
57	C.A. Extremadura	Consecuencias negativas en la productividad empresarial y el empleo, poniendo en peligro puestos de trabajo, especialmente en sectores vulnerables.	La memoria recoge el correspondiente análisis del impacto económico.

58	C.A. Extremadura	No debe aplicarse una reducción de jornada generalizada, la ley debería contemplar la diversidad de situaciones de los distintos tipos de empresas y sectores. Deberían seguir pactándose las jornadas en cada convenio colectivo.	El objetivo de la norma trasciende a la tipología de las empresas, debiendo alcanzar sus medidas a toda persona trabajadora, motivo por el que no se hace distinción según el tamaño de la empresa.
59	C.A. Extremadura	Debería estudiarse de manera independiente la realidad de cada territorio dadas las diferencias entre unos y otros.	El objetivo de la norma trasciende a la tipología de las empresas y del territorio, debiendo alcanzar sus medidas a toda persona trabajadora, motivo por el que no se hace distinción según el territorio.
60	C.A. Extremadura	La ley no contempla medidas de flexibilidad interna para que las empresas puedan aplicar esta reforma sin afectar a sus estructuras organizativas o procesos productivos.	El Estatuto de los Trabajadores ya contiene medidas de flexibilidad interna, siendo innecesario que esta norma contemple otras adicionales.
61	C.A. Extremadura	La norma no menciona las innovaciones en la organización del trabajo como el teletrabajo, las jornadas laborales flexibles o la gestión autónoma del tiempo.	Estas menciones no alteran el contenido de la norma.
62	C.A. Extremadura	No se contempla una adecuación temporal de las empresas, acompañada de medidas de mejora de productividad y competitividad de estas proyectadas en el tiempo.	Se considera que el cómputo anual de la duración máxima de la jornada y otros mecanismos para la ordenación del tiempo de trabajo contenidos en el Estatuto de los Trabajadores permiten aplicar la norma sin necesidad de establecer más mecanismos que flexibilicen su aplicación.

63	C.A. Extremadura	Solicita eliminar la referencia al acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales como base del diseño de la ley en la exposición de motivos porque no refleja la realidad de un consenso generalizado con la patronal.	La falta de consenso con el sector empresarial no significa que no se haya alcanzado acuerdo con las organizaciones sindicales, por lo que la referencia es correcta.
64	C.A. Extremadura	Se solicita que no se presente un enfoque unidimensional en la exposición de motivos porque no todas las profesiones o contextos laborales tienen el mismo impacto en la vida del trabajador. Sería útil matizar cómo diferentes tipos de trabajo afectan de manera distinta la organización de la vida fuera del empleo.	La exposición de motivos responde al contenido previsto en las directrices de técnica normativa.
65	C.A. Extremadura	Solicita la revisión de la parte de la exposición de motivos donde se hace referencia al trabajo como la mera disponibilidad temporal del trabajador para la empresa por entender que el trabajo implica muchas otras dimensiones: desarrollo profesional, satisfacción personal o la creatividad.	Aun cuando la prestación laboral comprende más elementos que la mera puesta a disposición del tiempo de la persona trabajadora, la materia de la norma –tiempo de trabajo- hace adecuado resaltar este elemento de la relación laboral.
66	C.A. Extremadura	Propone alternativas como: incentivos fiscales y económicos para PYMES y autónomos como mecanismo compensatorio, medidas de flexibilidad interna en las empresas para facilitar la adaptación a la reforma, introducir un análisis más profundo de las consecuencias sociales de esta realidad considerando otras visiones sobre cómo equilibrar el trabajo y la vida personal de	Los incentivos fiscales y económicos no resultan cuestiones laborales. Ya existen medidas de flexibilidad interna en el Estatuto de los Trabajadores.

		manera saludable, fomentar un modelo de trabajo más sostenible sin perjudicar la productividad empresarial ni poner en riesgo los puestos de trabajo a turnos.	
67	CC-AA. La Rioja, Madrid	<p>Impacto negativo para las PYMEs. Grandes dificultades para su adaptación a la nueva normativa.</p> <p>Efectos perjudiciales para determinados sectores, como por ejemplo el comercio.</p>	<p>El objetivo de la norma trasciende a la tipología de las empresas, debiendo alcanzar sus medidas a toda persona trabajadora, motivo por el que no se hace distinción según el tamaño de la empresa. Se aspira a que esta norma tenga carácter universal, pretendiendo que su impacto alcance a todas las personas trabajadoras independientemente del sector en el que prestan servicios.</p>
68	C.A. La Rioja	Adaptación gradual de la ley para las PYMEs.	<p>El anteproyecto tiene como fin garantizar los efectos de sus disposiciones en todo tipo de empresas, sin distinguir su tamaño.</p> <p>Asimismo, la norma prevé en su DT primera cierta aplicación gradual. Por su parte, la DA segunda dispone la creación de una mesa de diálogo social para evaluar los resultados de la reducción de jornada teniendo en cuenta las características de los sectores y los resultados en productividad.</p>
69	C.A. La Rioja	Programas de formación y asesoramiento empresarial, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.	<p>La DF habilita al Gobierno para que apruebe, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis en el plazo de 6 meses a partir de la publicación de la presente ley. Cuestiones como las planteadas podrán preverse por este reglamento, además de establecerse por la negociación colectiva de conformidad con el artículo 34 bis apartado 5.</p>

70	C.A. Madrid	En el apartado de cargas administrativas de la MAIN se reconoce que la norma podría generalizar, lo cual se contradice con la marca señalada en el cuadro de dichas cargas, que es negativa.	Mientras no se desarrolle el registro de jornada no será posible concretar más las cargas administrativas.
71	C.A. Madrid	La DA 2 ^a no establece plazos ni especifica un procedimiento para ello.	Esta disposición faculta al Gobierno y a los agentes sociales para que, en base a las circunstancias concurrentes y en el plazo que estimen, se proceda a la creación de la mesa de diálogo social.
72	C.A. Madrid	La DA 3 ^a se considera amplia y genérica, por lo que podría generar indefinición y conflictividad.	La disposición transitoria primera otorga de plazo a las comisiones paritarias de los convenios colectivos hasta el 31 de diciembre de 2025 para la adaptación de los convenios colectivos. Es decir, pretende que se tenga en cuenta el impacto de la norma en los convenios colectivos vigentes. Lo que realiza la disposición adicional tercera, criticada, es garantizar que la adaptación no dé lugar a la pérdida de derechos de las personas trabajadoras, considerándose suficientemente clara la disposición.
73	C.A. Madrid	Sería aconsejable que los seis meses previstos en la DT 3 ^a se computaran desde la aprobación del desarrollo reglamentario y no desde la publicación de la norma.	La finalidad de esta disposición transitoria es la regulación temporal de la materia hasta el desarrollo reglamentario de la norma, por ello el periodo transitorio debe ser desde la entrada en vigor de esta norma y no desde la aprobación del reglamento, ya que a partir de dicho reglamento no resultaría necesario periodo transitorio.

ANEXO IV: VALORACIÓN DE INFORMES DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

NÚMERO	PROONENTE	RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN	VALORACIÓN
1	Ministerio de Economía, Comercio y Empresa	Instan a reflexionar sobre si la incorporación de medidas adicionales puede facilitar la implementación, minimizando posibles efectos adversos y potenciando los posibles efectos positivos (tomando en consideración tamaño de empresa, esfuerzo necesario, existencia de trabajadores a tiempo parcial...).	Todas estas medidas se han valorado durante el proceso de elaboración de la norma.
2	Ministerio de Economía, Comercio y Empresa	Consideran que la DT2 ^a presenta cierto grado de ambigüedad, siendo recomendable clarificar los criterios que determinen la proporcionalidad.	Se revisa y clarifica la redacción de la DT2.
3	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	Proponen que se explice la obligación de las empresas de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos y plazos previstos en la normativa de Seguridad Social, la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o los cambios de parcialidad, en los supuestos previstos en esta disposición transitoria.	Se modifica el texto en el sentido propuesto.
4	Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	Consideran que la exposición de motivos incumple la DTN 12.	No se estima que la parte expositiva contenga exhortaciones, declaraciones didácticas o laudatorias u otras análogas.

5	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Se sugiere hacer referencia a la normativa en materia de protección de datos en la sección relativa al engarce de la propuesta con el ordenamiento jurídico de la Memoria.	Se acepta y se incluye en la MAIN.
6	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Se sugiere reflexionar en la Memoria acerca del efecto que tendría la inmediatez de la entrada en vigor de las modificaciones en el régimen sancionador previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	Los impactos se han tenido en cuenta según figuran en la MAIN.
7	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Se recomienda ampliar el contenido del apartado relativo a la adecuación al orden constitucional de distribución de competencias de la Memoria, de forma que en el mismo se incluya una referencia a la participación que se haya dado a las Comunidades Autónomas en la elaboración de la propuesta.	Se acepta y se incluye en la MAIN.
8	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Incluir en la Memoria una explicación del modo en que se ha velado por la racionalización del principio de eficiencia.	Se acepta y se incluye en la MAIN.
9	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Revisar la última frase de la justificación para reducir el plazo del trámite de audiencia e información pública.	No se estima que la justificación sea incorrecta, sino que aporta claridad sobre el proceso de elaboración de la norma.

10	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Revisar el título de la norma.	Se considera que el título es claro en el objetivo perseguido y evita una complejidad innecesaria. Se modifica su redacción para mejorarla.
11	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	La parte I de la exposición de motivos resulta extensa e innecesariamente detallada en varios aspectos.	No se estima que la parte expositiva contenga exhortaciones, declaraciones didácticas o laudatorias u otras análogas.
12	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	La parte II de la exposición de motivos incluye referencias incorrectas.	Se acepta y se modifica el texto.
13	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Modificaciones en la rúbrica de los apartados dos y tres del artículo primero, que están incorrectamente colocadas.	Se acepta y se modifica el texto.
14	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Revisar la redacción del artículo primero.cinco, por ser confusa.	No se estima que la redacción sea confusa.
15	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	En los apartados Dos y Tres del artículo segundo se ha de incluir, en el texto de regulación, el número de apartado.	Se acepta y se modifica el texto.
16	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Considera que la DT primera debería ir en una disposición adicional, dado que es un mandato no dirigido a la producción de normas jurídicas. Asimismo, incluye una referencia errónea a un artículo del texto.	No se estima que la inserción del precepto sea erróneo, pues la DTN 40 indica que las DT son las que para <i>facilitar la aplicación definitiva de la nueva norma, declaran la pervivencia o ultraactividad de la antigua para regular situaciones jurídicas</i> que se produzcan después de la entrada en vigor de la nueva disposición, así como las que para <i>facilitar la aplicación definitiva de la nueva norma, regulen de modo autónomo y provisional</i>

		situaciones jurídicas que se produzcan después de su entrada en vigor.	
		Se corrige la referencia incorrecta.	
17	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Respecto de la DT tercera, se sugiere determinar el <i>días a quo</i> del período transitorio de este régimen por relación a la entrada en vigor de la ley, y no desde su publicación, así como revisar su redacción en aras de una mayor claridad.	Se acepta y se modifica el texto.
18	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Numerar los apartados de la DF segunda. Determinar el <i>días a quo</i> de los seis meses de plazo para la aprobación del reglamento por relación a la entrada en vigor de la ley, y no de su publicación.	Se acepta y se modifica el texto.
19	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Modificaciones formales en relación con la DF cuarta.	Se acepta y se modifica el texto.
20	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Consideraciones de técnica normativa y de carácter formal: Piden modificar cuestiones de forma en el sangrado y alineación de los párrafos. Modificar la numeración de las disposiciones finales. Corregir errores de carácter formal en el texto.	Se acepta y se modifica el texto.

		Actualizar las fechas de recepción de los informes.	
21	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Modificación del orden de modificación de las normas: la modificación de la LISOS debería ir en el artículo primero y el ET después, dado que, si se trata de modificaciones múltiples, las disposiciones modificativas seguirán el orden de aprobación de las disposiciones afectadas.	Se modifica el texto para ajustarlo a las DTN, situando todas las modificaciones de normas secundarias en la parte final y solo la del ET en el articulado.
22	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Propone incluir más referencias concretas en la motivación de la norma que demuestren la correlación positiva entre la reducción del tiempo de trabajo y el aumento de la productividad en la MAIN.	Se considera que la motivación de la norma está suficientemente justificada.
23	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Incluir una valoración material en el análisis de alternativas: se debería explicar, al menos, por qué es preferible la regulación que se propone frente a la alternativa de mantener la actual.	Se considera que esta valoración ya ha sido incluida tanto en el apartado de análisis de alternativas como en el de motivación de la MAIN.
24	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Actualizar la referencia al Plan Anual Normativo de 2024 a 2025.	Este Plan todavía no ha sido aprobado, por lo que no puede actualizarse la referencia.
25	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Cuantificar el análisis de impacto económico, con referencias concretas a las fuentes de información o de datos.	El proyecto tiene una aplicación general en todo el territorio nacional, por exigirlo así la naturaleza de la normativa laboral.

		Se recomienda profundizar en el impacto en las PYME, haciendo un análisis diferenciado y estimando en la medida de lo posible el costo que deberán soportar.	Los impactos conocidos se han incluido en la MAIN.
26	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Solicita ampliar el análisis de cargas administrativas, dado que se aprecia que la norma sí las impone.	El reglamento que desarrolle el registro de jornada será el que regule los aspectos determinantes sobre el alcance de las cargas administrativas, motivo por lo que no resulta posible una mayor determinación de las mismas.
27	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Se sugiere completar las explicaciones de los impactos en la infancia y adolescencia, y en la familia con datos o cifras que permitan respaldarlas.	El proyecto cuenta con la correspondiente evaluación de los impactos en la infancia y adolescencia, incorporada a este proyecto.
28	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	La memoria debería reflejar la decisión de sometimiento o no de la norma a su evaluación <i>ex post</i> .	Se acepta y se modifica el texto.
29	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Se considera recomendable clarificar la participación de la futura mesa sectorial en el proceso de evaluación.	La DA segunda ya específica que se creará una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas para evaluar los resultados de la aplicación de la norma. También se incluye referencia a la mesa en el apartado de evaluación <i>ex post</i> de esta MAIN.
30	Oficina de Coordinación y Calidad Normativa	Incluir en la evaluación <i>ex post</i> los criterios de realización de la evaluación, objetivos y fines de la norma a estos efectos, términos y plazos para analizar sus resultados, sistemática a utilizar, y	No se considera necesario incluir esos criterios en la MAIN, dado que se definirán en la propia mesa de diálogo social.

	entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.
--	--



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICA

Q 2
O F I C I O

N/REF: APL 24/03.

ASUNTO: Remisión informe SGT (art. 26.5, p. 4º, Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).

DESTINATARIO: GABINETE DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO

En relación con el **Anteproyecto 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**, se envía el informe emitido por esta Secretaría General Técnica, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

CORREO ELECTRÓNICO

sgt@mites.gob.es

Paseo de la Castellana, 63
28071 MADRID
TEL: 91 363 00 13
FAX: 91 363 02 40
Código DIR3: E04940304





INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO 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

A los efectos previstos en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se emite el siguiente:

INFORME

I. EXPEDIENTE INFORMADO

Se compone el expediente del proyecto normativo de referencia, de la memoria del análisis de impacto normativo y de los siguientes informes: de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (emitido el 24 de febrero de 2025); del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa (emitido el 20 de febrero de 2025); del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (emitido el 13 de febrero de 2025); así como del Consejo Económico y Social (emitido el 26 de febrero de 2025).

El anteproyecto de ley fue incluido en la reunión de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 27 de enero de 2025 y fue sometido al Consejo de Ministros de 4 de febrero de 2025 (a fin de que este decidiera sobre la ulterior tramitación), habiendo aprobado el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente del anteproyecto prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

El centro directivo proponente de la disposición en el Ministerio de Trabajo y Economía Social es la Dirección General de Trabajo.

II. OBJETO, ANTECEDENTES Y CONTENIDO

1. Objeto.

El objeto del proyecto normativo es modificar el 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, 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, y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El fin de estas modificaciones es regular la reducción del tiempo de trabajo a 37,5 horas semanales, así como los requisitos para cumplir el registro de jornada y el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. Ello a los efectos de mejorar las condiciones de



trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras, compatibilizar el tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, así como regular de forma más precisa los requisitos del registro de jornada como instrumento para garantizar el derecho al descanso y a la desconexión.

2. Antecedentes.

Los antecedentes normativos son los siguientes:

- El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que por el presente anteproyecto de ley quedaría modificado en sus artículos 12.4.c), 20 bis, 34.1 y 9, 34 bis, así como 35.5.
- 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, que el proyecto normativo modifica en sus artículos 7.5, 12.30, 13.18, así como 40.1.c).
- La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuyo artículo 18 se 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, cuyo artículo 9 es objeto de modificación.
- El Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación al que, a pesar de no modificarse, se incluye un mandato de revisión normativa.

3. Contenido.

El anteproyecto se estructura en parte expositiva y una parte dispositiva formada por un artículo único, 3 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias y 7 disposiciones finales:

- El artículo único modifica los siguientes artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

- a) Artículo 12.4.c) para eliminar el sistema de control del tiempo de trabajo específico de los contratos a tiempo parcial que pasarán a utilizar un registro de jornada regido por las normas aplicables a jornada completa.
- b) Artículo 20 bis a fin de garantizar el derecho a la desconexión, estableciendo que el rechazo o la no atención de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable.





- c) Artículo 34.1 respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, quedando reducida 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- d) Suprime el artículo 34.9, pasando la regulación del registro de jornada al nuevo artículo 34 bis.
- e) Suprime la obligación del registro de horas extraordinarias del artículo 35.5, aunando lo relativo al control horario en el citado artículo 34 bis.

Las disposiciones adicionales establecen: la primera, la facultad del Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del diálogo social, para revisar en el plazo de 18 meses la normativa sobre jornadas especiales de trabajo; la segunda encomienda al Gobierno la creación de una mesa de diálogo social para evaluar los resultados de la reducción de jornada de trabajo; la tercera dispone que la reducción de jornada no podrá tener como consecuencia la afectación de retribuciones ni la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más favorables.

Las disposiciones transitorias regularán: la primera, la fecha máxima para que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de la norma contemplen una jornada superior a 37,5 horas semanales de promedio anual puedan realizar las adaptaciones necesarias; la segunda, las consecuencias de la reducción de jornada aplicables a los contratos a tiempo parcial y a personas trabajadoras con reducción de jornada; y la tercera, que la regulación del registro de jornada seguirá rigiéndose durante un plazo de 6 meses desde la publicación de la ley en BOE por lo establecido en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Las disposiciones finales determinan: la primera, la modificación de diversos preceptos sancionadores del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; la segunda, la modificación del artículo 9 del 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 ajustar la duración máxima de la jornada en esta relación especial; la tercera, la modificación del artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (respecto al derecho de desconexión digital para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados); la cuarta, la salvaguarda del rango del artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre; la quinta, el título competencial (artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española); la sexta, la habilitación normativa; y la séptima, la entrada en vigor.

III. CONSIDERACIONES

1. Rango normativo.





De conformidad con lo previsto por la Constitución Española (artículos 87 y 88), por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno (artículos 5.1.a), 22 y 26) y por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículo 127) corresponde al Gobierno ejercer la iniciativa legislativa mediante la elaboración y aprobación del anteproyecto de ley y su ulterior remisión a las Cortes Generales.

Desde el punto de vista competencial el anteproyecto de ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española que establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Dado que se modifican varias normas con rango de ley, el rango normativo del proyecto, ley, se considera adecuado tanto desde una perspectiva material como formal.

2. Procedimiento.

En la tramitación del anteproyecto se considera necesario efectuar los siguientes trámites:

a) Trámites vinculados al principio de transparencia y participación.

- Consulta pública previa, en virtud de lo determinado por el artículo 26.2 de la citada Ley 50/1997, de 27 de noviembre y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, MAIN) contempla su realización entre el 23 de noviembre y el 7 de diciembre de 2024.
- Audiencia e información públicas, de acuerdo con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. La MAIN contempla la realización de este trámite entre el 21 de diciembre de 2024 y el 2 de enero de 2025 (plazo reducido de 7 días hábiles).

Asimismo, se ha consultado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como a las comunidades autónomas, además, en cumplimiento del principio de cooperación, de conformidad con el artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

b) Memoria del análisis de impacto normativo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

c) Informes. Se han recabado los siguientes informes:





- En base a lo previsto en el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (emitido el 24 de febrero de 2025).
- En virtud de lo preceptuado en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social (trámite que se cumple con la emisión del presente informe).
- De acuerdo con lo establecido en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa (emitido el 20 de febrero de 2025) y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (emitido el 13 de febrero de 2025).
- Conforme a lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, dictamen del Consejo Económico y Social (emitido el 26 de febrero de 2025).
- Informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos (de 27 de enero de 2025).
- Informe de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios y al Consejo de Ministros (al que se elevó el 4 de febrero de 2025) a fin de que este decidiera sobre los ulteriores trámites y, en particular, sobre las consultas, dictámenes e informes que resulten convenientes, así como sobre los términos de su realización, sin perjuicio de los legalmente preceptivos.

Asimismo, el Consejo de Ministros el 4 de febrero de 2025 aprobó el Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente del anteproyecto prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

3. Valoración.

Examinada la documentación aportada y atendiendo a los criterios legales, técnicos y procedimentales aplicables, esta Secretaría General Técnica formula las siguientes consideraciones:

Desde la perspectiva competencial, el anteproyecto se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a 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. El contenido del proyecto normativo se encuentra, por tanto, debidamente fundamentado en el bloque de constitucionalidad, no invadiendo competencias autonómicas ni excediendo el marco que le es propio.

En lo que se refiere al contenido material, el texto proyectado modifica el 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden





Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, 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, y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con objeto de establecer una nueva duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, precisar la regulación del registro de jornada como instrumento de control efectivo del tiempo de trabajo y reforzar el derecho a la desconexión digital.

La norma presenta una estructura sistemática, coherente y técnicamente depurada, conforme a las Directrices de técnica normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005. La redacción de los artículos es clara y precisa, evitando solapamientos normativos mediante la supresión de preceptos redundantes y la integración en un único artículo (el artículo 34 bis ET) de las disposiciones relativas al control horario. Asimismo, el reforzamiento del régimen sancionador a través de las modificaciones introducidas en la LISOS responde a una lógica de proporcionalidad, tipicidad y adecuación a los nuevos deberes empresariales derivados de la norma.

El anteproyecto ha sido objeto de un procedimiento de elaboración reglado, con sustanciación de los trámites de consulta pública previa, audiencia e información pública, y de solicitud de informes preceptivos, conforme a lo dispuesto en los artículos 26 y 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Asimismo, ha sido consultado el Consejo Económico y Social y se ha recabado el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.

Desde el punto de vista de los principios de buena regulación (artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre), la norma cumple los requisitos de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. La reducción de la jornada ordinaria responde a una necesidad justificada por la evolución del mercado de trabajo, los avances en productividad y las demandas sociales de conciliación y salud laboral. El contenido se adecúa a los fines perseguidos, se inserta de forma coherente en el ordenamiento vigente y se ha garantizado la participación ciudadana e institucional en su elaboración. Igualmente, se han valorado de forma razonada las observaciones formuladas por ciudadanos, interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, según consta en los anexos correspondientes a la memoria del análisis de impacto normativo.

En consecuencia, esta Secretaría General Técnica considera que el anteproyecto responde a los objetivos definidos en su exposición de motivos y en la memoria justificativa, y que su redacción resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico y ajustada a Derecho, por lo que merece una valoración favorable.

4. Conclusión.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Secretaría General Técnica emite el informe que le ha sido solicitado en virtud del artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley





50/1997, de 27 de noviembre, a fin de continuar su tramitación, solicitando que sean tenidas en cuenta las observaciones formuladas en el apartado anterior.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Noel Rodríguez García

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE





11E-25

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica solicitud de informe, de acuerdo con el artículo 26.5, primer párrafo, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, sobre 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**.

En relación con dicha solicitud se informa que, una vez consultados los órganos superiores y directivos de este departamento, se valora favorablemente la propuesta remitida, por lo que no se hacen observaciones a la misma.

Sin perjuicio de ello, en la medida en que la implementación de la norma será fundamental para su éxito, se considera conveniente reflexionar sobre si la incorporación de medidas adicionales puede facilitar la implementación, minimizando posibles efectos adversos y potenciando los posibles efectos positivos. A este respecto, la toma en consideración de aspectos como el tamaño de la empresa o el esfuerzo en el que debe incurrir para el cumplimiento de la norma puede ser útil a la hora de valorar si una aplicación de la normativa adaptada a la heterogeneidad empresarial, las casuísticas específicas o la incorporación de medidas de acompañamiento para segmentos concretos puede conllevar beneficios. En paralelo, el análisis del impacto de una mayor flexibilidad en la distribución de las horas o el tratamiento específico para las personas trabajadoras a tiempo parcial también puede resultar de interés.

Paseo de la Castellana, 162
28071 Madrid
Tel: 91 603 83 52
sgt@economia.gob.es

ÁMBITO- PREFIJO
GEISER
Nº registro
REGAGE25e00012125248

CSV

GEISER-c4ae-05bd-ff27-6285-6d99-563a-015c-df82

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN

<https://run.gob.es/hsbzvympyF>

FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO

20/02/2025 14:08:02 Horario peninsular

Validez del documento

Original



GEISER-c4ae-05bd-ff27-6285-6d99-563a-015c-df82



Sobre este último aspecto (el de las personas trabajadoras a tiempo parcial) es importante destacar que la disposición relativa al incremento salarial proporcional presenta cierto grado de ambigüedad. Por lo que se considera que se deberían clarificar los criterios que determinarán la proporcionalidad de dicho incremento, con el fin de garantizar una aplicación equitativa y coherente de la medida.

Firmado electrónicamente por la Secretaria General Técnica

Lucía Zabía Mata

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

2

MINISTERIO
DE ECONOMÍA, COMERCIO
Y EMPRESA

ÁMBITO- PREFIJO	CSV	FECHA Y HORA DEL DOCUMENTO
GEISER	GEISER-c4ae-05bd-ff27-6285-6d99-563a-015c-df82	20/02/2025 14:08:02 Horario peninsular
Nº registro	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN	Validez del documento
REGAGE25e00012125248	https://run.gob.es/hsbzvympyF	Original



GEISER-c4ae-05bd-ff27-6285-6d99-563a-015c-df82



O F I C I O

N/REF: ID 5/25

ASUNTO: INFORME SGT ARTÍCULO 26.5, PÁRRAFO PRIMERO LEY 50/1997, DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL GOBIERNO.

DESTINATARIO: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL.

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica, 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**, para informe a efectos de lo previsto en el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

1.- El objeto de este anteproyecto de ley es regular la reducción del tiempo de trabajo hasta las treinta y siete horas y media semanales, los requisitos para cumplir el registro de jornada, que se erige como instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo, y los distintos elementos que componen el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

La finalidad de la norma es, por un lado, mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés laboral y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social.

Por otro lado, adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado laboral actual; la automatización y digitalización de procesos, el aumento del teletrabajo o la flexibilización de horarios, entre otros.

Además, regula de forma más precisa los requisitos que debe cumplir el registro de jornada, que se erige en este escenario como un instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo, así como el derecho de desconexión, con el objeto de 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.

2.- Examinado el proyecto, así como la memoria del análisis de impacto normativo que acompaña al mismo, y una vez consultados los órganos competentes del departamento, se formulan las siguientes observaciones:





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

Conforme a lo dispuesto en esta disposición transitoria segunda y teniendo en cuenta las consecuencias en materia de cotización a la Seguridad Social, se considera necesario incluir en este texto normativo la obligación de las empresas de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos y plazos previstos en la normativa de Seguridad Social, la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo en los supuestos previstos en esta disposición transitoria.

Por otra parte, debería incluirse la misma obligación de los cambios del porcentaje de jornada de trabajo realizada, respecto de los trabajadores a tiempo completo comparable de la empresa, en los casos de contratos a tiempo parcial que no deban convertirse a tiempo completo.

Segunda. – La directriz 12 de las Directrices de técnica normativa (DTN), aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005 y publicadas mediante Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, establece que en la parte expositiva de la disposición “se evitarán *las exhortaciones, las declaraciones didácticas o laudatorias u otras análogas*”. Por tanto, se propone la reformulación de la parte expositiva ateniéndose a lo señalado en la citada directriz.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

Plácido Vázquez García





S/Ref.:

N/Ref.: 24/2025

Informe 26.9 LG

OCCN/MSM

INFORME SOBRE 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

Remitido por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el 5 de febrero de 2025 se ha recibido para informe 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" (en adelante, el anteproyecto).

El anteproyecto se acompaña de la preceptiva Memoria del análisis de impacto normativo (en adelante, la Memoria), tal como exige el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, desarrollado por el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la elaboración de dicha Memoria.

Examinados el anteproyecto y su Memoria, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 26.9 de la referida Ley del Gobierno y en el artículo 2 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, se informa lo siguiente:

1. OBJETO

El anteproyecto tiene por objeto la regulación de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en treinta y siete horas y media semanales, los requisitos del registro de jornada y el derecho a desconexión de las personas trabajadoras.

Para ello, la propuesta modifica parcialmente las siguientes normas:

- El 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- La ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Avda. Puerta de Hierro, s/n
28071 MADRID

CSV : GEN-ed9a-f8ba-6260-0d63-860c-cced-1768-4580

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsblF8yLcR>

FIRMANTE(1) : RAMON BARBA SANCHEZ | FECHA : 24/02/2025 08:19 | NOTAS : F



09 MAY. 2025 12:43:12 Entrada: 67765



2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO

El anteproyecto consta de una exposición de motivos, dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

La **parte expositiva** de la propuesta explica los antecedentes y motivación del anteproyecto, resume su contenido general y justifica su adecuación a los principios de buena regulación.

El **artículo primero** modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- El apartado uno modifica la letra c) del artículo 12.4, para eliminar las precisiones sobre el registro de jornada de trabajadores a tiempo parcial, así como la obligación de conservación de los resúmenes mensuales de los registros, cuestiones reguladas en el nuevo artículo 34 bis.
- El apartado dos modifica el artículo 20 bis, que regula los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.
- El apartado tres modifica el apartado 1 del artículo 34, para fijar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en treinta y siete horas y media semanales.
- El apartado cuatro suprime el apartado 9 del artículo 34, sobre el registro diario de jornada.
- El apartado cinco introduce un nuevo artículo 34 bis, dedicado a regular el registro de jornada en un precepto específico.
- El apartado seis suprime el apartado 5 del artículo 35, sobre el cómputo de horas extraordinarias.

El **artículo segundo** 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.

- El apartado uno modifica el apartado 5 del artículo 7 para prever que, en los supuestos de ausencia de registro de jornada o falseamiento de los datos registrados, se considerará cometida una infracción por cada persona trabajadora afectada por el incumplimiento.
- El apartado dos añade un nuevo apartado 30 al artículo 12 sobre infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- El apartado tres añade un nuevo apartado 18 al artículo 13 sobre infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- El apartado cuatro modifica la letra c bis) del apartado 1 del artículo 40, sobre la cuantía de las sanciones.

La **disposición adicional primera** se refiere a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo, en aras de adecuar las ampliaciones y limitaciones en la ordenación y en la duración de la jornada de trabajo a la nueva jornada máxima legal.





La **disposición adicional segunda** regula la creación de una mesa de diálogo social para evaluar los resultados de la reducción de la jornada de trabajo.

La **disposición adicional tercera** establece la no afectación de la presente ley en las retribuciones, ni la compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más favorables que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

La **disposición transitoria primera** prevé que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que, a la entrada en vigor de la norma, contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispondrán de un plazo hasta 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 jornada ordinaria de trabajo máxima en el artículo 3.

La **disposición transitoria segunda** se refiere a los contratos a tiempo parcial.

La **disposición transitoria tercera** dispone que la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores durante seis meses desde la publicación de la ley.

La **disposición final primera** modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sobre el derecho a la desconexión digital.

La **disposición final segunda** contiene habilitaciones normativas.

La **disposición final tercera** establece que el anteproyecto se dicta al amparo del artículo 149.1. 17^a de la Constitución.

La **disposición final cuarta** establece la entrada en vigor de la norma.

3. ANÁLISIS DEL PROYECTO

3.1. Fundamento jurídico y rango normativo

La norma proyectada tiene su **fundamento jurídico** en los artículos 87 y 88 de la Constitución. Así, el apartado 1 del artículo 87 establece que “[*La iniciativa legislativa corresponde al Gobierno, al Congreso y al Senado, de acuerdo con la Constitución y los Reglamentos de las Cámaras*”]; mientras que el artículo 88 determina que “[*Los proyectos de ley serán aprobados en Consejo de Ministros, que los someterá al Congreso, acompañados de una exposición de motivos y de los antecedentes necesarios para pronunciarse sobre ellos*”].

Por su parte, el artículo 127 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, titulado “*Iniciativa legislativa y potestad para dictar normas con rango de ley*”, dispone en su párrafo primero que “[*El Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales*”].

En cuanto a su **rango normativo**, la aprobación de la propuesta mediante una norma con rango de ley se justifica porque modifica otras normas con ese mismo rango.





3.2. Engarce con el ordenamiento jurídico interno y de la Unión Europea

A) Engarce con el ordenamiento jurídico interno

La norma proyectada guarda una estrecha relación con diversas normas del ordenamiento jurídico interno.

En primer lugar, el artículo 35.1 de la Constitución Española prevé que “*1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

En segundo lugar, el anteproyecto se conecta con las normas del ordenamiento jurídico laboral y del orden social que modifica: el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 (TRLISOS) y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En tercer lugar, el anteproyecto guarda también relación con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, que regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral en su artículo 88, que dispone:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

Se sugeriría hacer referencia a la normativa en materia de protección de datos en la sección relativa al engarce de la propuesta con el ordenamiento jurídico de la Memoria, que actualmente no consta; aunque el órgano proponente analiza diversas contribuciones realizadas en el marco de los procesos de participación pública que se refieren al citado artículo 88, y señala, entre otras cuestiones, que “*La regulación introducida por el*





anteproyecto respecto a la desconexión digital es complementaria a la del artículo 88 de la LOPD”.

Finalmente, cabe señalar que, como se indica en la Memoria, “*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».*”

B) Engarce con el derecho de la Unión Europea e internacional

Desde la perspectiva del derecho de la UE, cabe hacer referencia al artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que establece:

“2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

Asimismo, ha de mencionarse la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, algunos de cuyos aspectos fueron interpretados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de mayo de 2019, dictada en el asunto C-55/18 y en la que se concluye que la normativa nacional debe garantizar el establecimiento por los empresarios de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

También resulta procedente hacer referencia a los principios 9 y 10 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada y un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, respectivamente.

Además, a nivel internacional cabe traer a colación el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que expresa que “*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*”. Asimismo, según se prevé en la Memoria, 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 de 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.

3.3. Derogación normativa y entrada en vigor

A) Derogación normativa

La propuesta no contiene una cláusula derogatoria.





B) Entrada en vigor

La disposición final cuarta del anteproyecto establece lo siguiente:

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

2. El apartado cinco del artículo primero, que introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis.”

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley del Gobierno establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas *“impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación”*; regla que, no obstante, *“no será de aplicación... cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria”*.

En este caso, la inmediatez de la entrada en vigor se justifica en el apartado 4.2 de la Memoria en los siguientes términos:

“(...) Así pues, procede justificar la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, puesto que:

a) Permitirá que las personas trabajadoras se beneficien de estas mejoras en un plazo más corto, lo cual es de vital importancia considerando la necesidad de prevenir los perjuicios que las jornadas excesivas producen en la salud mental y física de la población en el contexto actual.

b) El anteproyecto de ley prevé que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispongan de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma. Es, por tanto, esencial, que la norma entre en vigor lo antes posible para permitir la correcta adaptación por parte de las empresas, así como a los efectos de que las personas trabajadoras puedan disfrutar de los efectos positivos demostrados de la medida.”

Por otro lado, se advierte que la disposición transitoria tercera “*Registro de jornada*” prevé un periodo transitorio de seis meses para que las empresas cumplan con las obligaciones de garantizar el registro de jornada.

Dado que las modificaciones en el régimen sancionador previsto en 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, llevada a cabo por el artículo segundo del anteproyecto, están ligadas en parte a dichas obligaciones para las que se establece un periodo





transitorio, se sugiere reflexionar en la Memoria acerca del efecto que tendría la inmediatez en la entrada en vigor a este respecto.

3.4. Adecuación al orden constitucional de distribución de competencias

La disposición final tercera señala que la ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral, prevista en el artículo 149.1.17.^a de la Constitución Española, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Se recomienda ampliar el contenido de este apartado de la Memoria, de forma que en el mismo se incluya una referencia a la participación que se haya dado a las Comunidades Autónomas en la elaboración de la propuesta y la posición que aquellas hubieran mantenido al respecto, pudiéndose sintetizar el contenido del Anexo III del expediente.

Finalmente, se recomienda hacer constar en la Memoria los antecedentes de conflictividad en la materia, o, en su caso, la inexistencia de los mismos.

3.5. Conformidad con los principios de buena regulación

De acuerdo con el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

El presente anteproyecto, en su exposición de motivos, justifica la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el citado artículo 129.1 en los siguientes términos:

“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”.

A rasgos generales, la justificación transcrita se considera correcta. No obstante, por relación al **principio de eficiencia**, en cuanto a la afirmación que se realiza en el sentido de que “su aplicación [de la norma] no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos”, sería recomendable que ello se viera corroborado en la Memoria mediante una explicación del modo en que se ha velado por esa racionalización.

3.6. Tramitación

En relación con la tramitación de la propuesta, se indica en la Memoria que se han realizado o se prevé realizar los siguientes trámites:

- Mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 4 de febrero de 2025 se ha acordado la **tramitación urgente** de la propuesta, conforme a lo previsto en el artículo 27 de la Ley del Gobierno.
- El anteproyecto se ha sometido a la **consulta pública** prevista en el artículo 26.2 de la Ley del Gobierno, entre el 23 de noviembre y el 7 de diciembre de 2024.
- Se han sustanciado los trámites de **audiencia e información públicas**, conforme a lo establecido en el artículo 26.6 de la Ley del Gobierno, si bien por plazo reducido de 7 días hábiles (del 20 de diciembre de 2024 al 2 de enero de 2025), lo que la Memoria justifica en estos términos:

“En primer lugar, el carácter en sí mismo de la norma, que regula aspectos esenciales de la jornada laboral como su reducción, registro y el derecho a la desconexión digital, exige una tramitación ágil para responder a las demandas sociales y económicas actuales, promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal, la productividad y la seguridad jurídica. En segundo lugar, el texto parte de un marco ampliamente debatido en el diálogo social, en el que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas han participado activamente. Estos mismos sujetos, así como toda la ciudadanía, también tuvieron





la oportunidad de realizar aportaciones en el trámite de consulta pública, cercano en el tiempo al de audiencia e información públicas. En tercer lugar, la publicación digital del texto en el portal correspondiente asegura el acceso inmediato a la información y permite que las observaciones más relevantes se concentren en el periodo propuesto. Asimismo, la reducción del plazo contribuye a reducir la incertidumbre entre los agentes afectados, en particular las empresas, que podrían generar interpretaciones prematuras o inexactas si la duración del trámite fuera excesiva”.

En este punto, se sugiere revisar la última frase de la justificación para reducir el plazo del trámite de audiencia e información pública, subrayada previamente. A este respecto cabe recordar que, en el dictamen núm. 982/97, de 10 de abril, el Consejo de Estado señaló: *“La audiencia de los ciudadanos, prevista en la Constitución, no puede convertirse en un rito democrático vacío. Podría decirse que no se trata sólo de oír sino de escuchar. La finalidad última de la audiencia es la de mejorar la calidad técnica de la norma, no tanto desde el punto de vista técnico cuando de su adecuación a la realidad económica y social que trata de configurar. Todo lo cual requiere prestar atención a las alegaciones con mentalidad receptiva y se traduce, a veces, en la obligación de explicar los motivos por los que determinadas propuestas no han sido tenidas en cuenta”.*

- Se indica además que se ha solicitado informe de las **organizaciones empresariales y sindicales más representativas**, y que el anteproyecto se ha remitido a las **comunidades autónomas** para su informe.
- Por otro lado, se prevé recabar los siguientes **informes**:
 - a. Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
 - b. Informe del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
 - c. Informe del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.
 - d. Informe de la Oficina Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno), que se emite en este acto.
- Dictamen del **Consejo Económico y Social** [que, conforme a lo establecido en el artículo séptimo, apartado 1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social, es preceptivo respecto de “Anteproyectos de Leyes del Estado...que regulen materias socioeconómicas y laborales (...)”].
- Elevación en primera lectura al **Consejo de Ministros** el día 4 de febrero de 2025.





3.7. Calidad técnica

Se formulan las siguientes consideraciones en relación con la calidad técnica de la propuesta y su adecuación a las Directrices de Técnica Normativa, aprobadas por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 (en adelante, DTN):

A) Consideraciones de carácter particular:

1. Título

La regla núm. 53 de las DTN prevé que *“el título de una disposición modificativa indicará que se trata de una disposición de esta naturaleza, así como el título de las disposiciones modificadas... En ningún caso deberán figurar en el título los artículos o partes de la disposición que resultan modificados, aunque podrá incluirse la referencia al contenido esencial de la modificación que se introduce cuando esta se refiera a aspectos concretos de la norma que modifica (...)”*.

Resultaría por tanto acorde con la citada regla que el título del anteproyecto hiciese referencia a la 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El Consejo de Estado ha aceptado en anteriores ocasiones, no obstante, cuando el título de la norma proyectada deviene *“excesivamente extenso y farragoso”*, la excepción de esta regla (Dictamen núm. 1612/2022).

En el presente caso, la longitud de los títulos de las disposiciones modificadas parece hacer conveniente exceptuar esta regla en favor de una denominación más sencilla para el anteproyecto. En todo caso, se sugeriría revisar el mismo para señalar, en todo caso, que se está acometiendo una modificación de la regulación actual, por ejemplo: *“Anteproyecto de Ley por la que se para la reducción de reduce la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y se modifica el registro de jornada y el derecho a la desconexión”*.

2. Exposición de motivos

En primer lugar, se advierte que la parte I de la exposición de motivos resulta extensa e innecesariamente detallada en varios aspectos, coincidiendo literalmente parte de sus párrafos con los términos del apartado I.1 de la Memoria, relativo a la Motivación, que resulta, además, más escueto en este sentido que la propia parte expositiva.

El Consejo de Estado (Dictamen núm. 1.235/2023) viene advirtiendo acerca de la tendencia a sobrecargar la parte expositiva de las normas *“confundiendo la función que cumple la memoria del análisis de impacto normativo –o incluso la que puede cumplir un informe– con la finalidad que es propia de un preámbulo (por todos, dictamen número 1.552/2022, de 13 de octubre)”*.





A esta finalidad se refiere la regla núm. 11 de las DTN, que expresa: *“La parte expositiva de la disposición cumplirá la función de describir su contenido, indicando su objeto y finalidad, sus antecedentes y las competencias y habilidades en cuyo ejercicio se dicta. Si es preciso, resumirá sucintamente el contenido de la disposición, a fin de lograr una mejor comprensión del texto (...)”*.

Del cumplimiento de esta función exceden, en el caso del proyecto sometido a consulta, muchos de los párrafos de la parte I de la exposición de motivos, en los que se ofrecen explicaciones demasiado detalladas sobre algunos extremos o se incluyen referencias innecesarias.

Se estima por ello que sería conveniente revisar la parte expositiva en su totalidad a fin de ajustarla a la finalidad que es propia de la parte expositiva de las normas, y trasladar parte de su contenido a la Memoria.

Por otro lado, por relación a la parte II de la exposición de motivos, que describe el contenido del anteproyecto, se sugiere su revisión en aras de garantizar su adecuación con las partes de la propuesta.

Por ejemplo, se advierte que la descripción de la disposición adicional primera no sería del todo correcta. La exposición de motivos prevé que *“La disposición adicional primera faculta al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del diálogo social, a revisar la normativa sobre jornadas especiales de trabajo en atención a la nueva jornada máxima legal”*; sin embargo, el anteproyecto prevé que será el Gobierno quien, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las centrales sindicales y asociaciones empresariales más representativas, procederá a 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.

Finalmente, con respecto a la justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación de la parte III, nos remitimos a lo señalado en la sección 3.5 del presente informe.

3. Artículo primero.Dos

La DTN núm. 61 prevé que *“En el caso de que se modifiquen varios apartados o párrafos de un artículo, el contenido de este se reproducirá íntegramente”*.

Resulta por tanto conveniente incorporar también la rúbrica del artículo 20 bis al texto de regulación en el artículo primero.Dos, en tanto se está reproduciendo íntegramente el precepto para proceder a su modificación: *“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”*.

4. Artículo primero.Tres

En este caso, dado que solo se modifica el apartado 1 del artículo 34, no resulta aconsejable incorporar la rúbrica del artículo, que no se ve alterada.





5. Artículo primero.Cinco

El artículo primero.Cinco del anteproyecto contiene la regulación del nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, relativo al registro de jornada. El apartado 6 del nuevo artículo establece:

“6. Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad y contendrá, en todo caso, las formas de identificación de la utilización o compensación de la utilización irregular de la jornada”.

Se sugiere revisar la redacción de este apartado, que resulta algo confusa, especialmente en relación con el inciso subrayado.

6. Artículo segundo.Dos y Tres

En los apartados Dos y Tres del artículo segundo se ha de incluir, en el texto de regulación, el número de apartado. Así:

“Dos. Se añade un nuevo apartado 30 al artículo 12, con la siguiente redacción:

*«**30.** 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 por afectar al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente».*

“Tres. Se añade un nuevo apartado 18 al artículo 13, con la siguiente redacción:

*«**18.** Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que afecten al disfrute de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, vacaciones anuales, duración máxima de la jornada de trabajo, pausas durante la jornada, así como a la regulación del trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, e impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras».*

7. Disposición transitoria primera

La disposición transitoria primera establece:

“Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispondrán de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en esta norma, en particular, lo establecido respecto a la jornada ordinaria de trabajo máxima en el artículo 3”.





Parece que esta disposición está otorgando a las comisiones paritarias de los convenios colectivos un plazo, hasta el 31 de diciembre de 2025, para llevar a cabo la adaptación de los mismos, contemplando así un mandato no dirigido a la producción de normas jurídicas, en cuyo caso tendría mejor encaje entre las disposiciones adicionales de acuerdo con la regla num. 36.c) de las DTN.

Por otra parte, debería revisarse la remisión que realiza el inciso final de esta disposición al artículo 3, ya que no corresponde a la numeración de los artículos del anteproyecto. Se entiende que esa referencia debería realizarse al artículo primero. Tres mediante el que se modifica el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Disposición transitoria tercera

La disposición transitoria tercera, titulada “*Registro de jornada*” prevé que “*La obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos, 12.4, 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la publicación de esta ley en el Boletín Oficial del Estado*”.

Se sugeriría determinar el *dies a quo* del periodo transitorio de este régimen por relación a la entrada en vigor de la ley, y no desde su publicación, como se refleja por el órgano proponente de la norma en su respuesta a la contribución nº 73 del Anexo III¹.

Asimismo, se recomienda revisar la redacción de la disposición en aras de su claridad, en términos que podrían ser similares a los siguientes:

“*Disposición transitoria tercera. Registro de jornada.*

Durante los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta ley, la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos, 12.4, 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la publicación de esta ley en el Boletín Oficial del Estado con anterioridad a la modificación realizada mediante la presente ley.

9. Disposición final segunda

La disposición final segunda, *Habilitación normativa*, consta de dos párrafos independientes, que se recomendaría numerar como apartados 1 y 2 (DTN 31).

Por otro lado, en cuanto a la previsión del desarrollo reglamentario del artículo 34 bis, se sugeriría determinar el *dies a quo* de los seis meses de plazo para la aprobación del reglamento por relación a la entrada en vigor de la ley, y no de su publicación.

¹ “*La finalidad de esta disposición transitoria es la regulación temporal de la materia hasta el desarrollo reglamentario de la norma, por ello el periodo transitorio debe ser desde la entrada en vigor de esta norma y no desde la aprobación del reglamento, ya que a partir de dicho reglamento no resultaría necesario periodo transitorio*”.





10. Disposición final cuarta

La disposición final cuarta, sobre entrada en vigor, señala en su apartado 1 que “1. *La presente norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».*”

De acuerdo con la regla 43 de las DTN, debería escribirse “*el día siguiente al de su publicación*” (no *al día siguiente de*).

Por otro lado, el apartado 2 prevé que “2. *El apartado cinco del artículo primero, que introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, entrará en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis.*” Se sugeriría determinar el días a quo del momento de entrada en vigor del nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores por relación a la entrada en vigor de la ley, y no de su publicación, en línea con la consideración sobre la disposición transitoria tercera.

Asimismo, por cuanto se refiere a la excepción de “*la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis*”, resultaría más claro si se identificara el precepto o preceptos concretos que difieren su entrada en vigor hasta el desarrollo reglamentario correspondiente [se entiende que serían los párrafos c) y d) del artículo 35 bis.2, pero convendría especificarlo, de conformidad con la DTN 42.f), que expresa que “*En el caso de que la entrada en vigor sea escalonada, deberán especificarse con toda claridad los artículos cuya entrada en vigor se retrasa o adelanta, así como el momento en que debe producirse su entrada en vigor*”].

B) Otras consideraciones de técnica normativa y de carácter formal:

Finalmente, se recomienda tener en cuenta las siguientes consideraciones a fin de velar por una mayor adecuación de la propuesta a las Directrices de Técnica Normativa, así como evitar ciertos defectos de redacción que se observan:

- 1. Sangrado de los nuevos textos de regulación:** conforme a lo previsto en la regla núm. 56 de las DTN, el texto de regulación (es decir, el nuevo texto en que consiste precisamente la modificación) debería figurar separado del texto marco, en párrafo aparte, entrecomillado, y también sangrado, a fin de realizar tipográficamente que se trata del nuevo texto.
- 2. Orden de las modificaciones (DTN 60):** de conformidad con la regla núm. 60 de las DTN, “*Si se trata de modificaciones múltiples, las disposiciones modificativas seguirán el orden de aprobación de las disposiciones afectadas*”. En consecuencia, el artículo segundo (por el que se 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) debería pasar a ser el artículo primero (dado





que es anterior en el tiempo al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

3. **Orden de las disposiciones finales:** de acuerdo con lo previsto en la regla 42 de las DTN, la actual disposición final segunda, sobre la habilitación normativa, debería ser la tercera, pasando a ser la segunda la disposición final relativa al título competencial.
4. En la **parte II de la exposición de motivos**, falta un punto al final de la frase que describe el contenido de la disposición adicional segunda.
5. En la **parte III de la exposición de motivos** se sugiere definir las siglas “CCOO” y “UGT” en línea con lo previsto por el apéndice V.d) de las DTN.
6. Se aconseja revisar los signos de puntuación del texto de regulación del **artículo primero.Dos**. En concreto, la propuesta de nueva redacción de los apartados 3, segundo párrafo, y 4 del artículo 20 bis:

“Igualmente, la negociación colectiva podrá establecer las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras cuando concurran circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o un potencial perjuicio empresarial grave que requiera, la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

4. 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 podrán generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora”.
7. Debería revisarse el texto marco del **artículo segundo.cuatro**: “Cuatro. Se modifica la letra c bis) del apartado 1 del artículo 40, que queda redactado del siguiente modo:”

4. CONSIDERACIONES SOBRE LA MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

Tal como exige el artículo 26.3 de la Ley del Gobierno, y el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el proyecto se acompaña de una Memoria del análisis de impacto normativo.

Se valora la Memoria presentada mediante las consideraciones que se formulan a continuación, que se añaden a las que se han expuesto en apartados precedentes de este informe y se refieren a la Memoria, según se haya indicado expresamente:

4.1. Resumen ejecutivo

En el resumen ejecutivo se recomienda actualizar la fecha de la Memoria y expresarla de manera completa (esto es, por expresión del día, mes y año).





Asimismo, se recomienda que, una vez consideradas las sugerencias y recomendaciones que se formulan en los apartados siguientes de este informe sobre diversos aspectos de la Memoria, se revisen en consonancia los epígrafes correspondientes del resumen ejecutivo a fin de que su contenido resulte adecuado al que finalmente incorpore el cuerpo de la Memoria.

4.2. Oportunidad de la propuesta

El apartado I “Oportunidad de la propuesta” se divide en cinco epígrafes, algunos de los cuales suscitan las siguientes consideraciones:

1. **Motivación:** en el subapartado I.1, dedicado a la motivación de la propuesta, se incluyen afirmaciones como “...la literatura económica ha demostrado la correlación positiva entre la reducción del tiempo de trabajo y el aumento de la productividad...”. Se sugiere incluir citas y referencias que respalden estas aseveraciones.
2. **Análisis de alternativas:** se recomienda replantear el análisis de alternativas contenido en este subapartado I.3, que a este respecto concluye que “No aprobar ninguna norma no se contempla como una alternativa, habida cuenta de que la duración máxima de la jornada se encuentra establecida en el Estatuto de los Trabajadores. La oportunidad de la propuesta también se encuentra en que hace más de 40 años que no se acomete una reducción de la duración máxima de la jornada laboral, a pesar de los incrementos de productividad producidos y la evolución de las condiciones económicas, laborales y sociales en las últimas décadas, lo que constituye una prueba, en sí misma, de la necesidad de acometer la medida” (el resto de contenidos del subapartado son consideraciones sobre el rango de la propuesta que tendrían mejor acomodo en el la sección relativa al análisis jurídico de la Memoria, por lo que se recomienda su eliminación, a fin de evitar reiteraciones).

La importancia de que la Memoria cuente con un análisis de alternativas adecuado radica en que ofrece información sobre el proceso de toma de decisiones, refuerza la justificación de la opción normativa escogida y deja constancia de posibles soluciones alternativas para el futuro si fuera necesario. Es por ello que el artículo 2.1.a).3º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, dispone que la Memoria incluirá: “Un análisis de alternativas, que comprenderá una justificación de la necesidad de la norma frente a la alternativa de no aprobar ninguna regulación. Con carácter general se procurará valorar más de una alternativa.”

En otras palabras, el análisis de alternativas debe realizarse desde una perspectiva no sólo formal, sino también material. En este sentido, por una parte, se debería explicar al menos por qué es preferible la regulación que se propone frente a la alternativa de mantener la actual (explicación que puede vincularse con la que se ofrezca en el subapartado I.1 sobre la motivación de la norma, esto es, sobre los aspectos negativos que resultan de la normativa vigente). Por otra parte, sería recomendable que la Memoria analizara otras posibles alternativas que se hayan valorado en cuanto al contenido concreto de la regulación, razonando la elección realizada tras la consideración de distintas medidas que hubieran podido adoptarse (por ejemplo, en





cuanto a la decisión de haber optado por una jornada de treinta y siete horas y media semanales y no una de treinta y cinco, como en el caso de otros países de nuestro entorno, como Francia).

3. **Adecuación a los principios de buena regulación:** se recomienda revisar algún aspecto de la justificación de la adecuación del proyecto a los principios de buena regulación, conforme a lo señalado en la sección 3.5 de este informe.

Asimismo, no se alcanza a comprender en este subapartado el encaje de los siguientes párrafos:

“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 de 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”.

4. **Plan Anual Normativo:** en el subapartado I.5 se alude al Plan Anual Normativo de 2024. Dado que está todavía pendiente de aprobación el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2025, dicha referencia deberá ser comprobada y, en su caso, actualizada, en el caso de que el mismo se apruebe durante la tramitación de la propuesta. De ser así, deberá indicarse si el proyecto está incluido en dicho plan o, si no lo estuviera, indicar algunas razones que sucintamente justifiquen la elevación de la propuesta al Consejo de Ministros para su aprobación, conforme a lo establecido en el artículo 25.3 de la Ley del Gobierno y en el artículo 2.1.a).4º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre.

4.3. Contenido

Se sugiere revisar el apartado II de la Memoria para garantizar su coherencia con el contenido del anteproyecto.

Por ejemplo, se advierte que la descripción de la disposición adicional primera no sería del todo correcta (la Memoria indica que *“La disposición adicional primera faculta al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del diálogo social, a revisar la normativa sobre jornadas especiales de trabajo en atención a la nueva jornada máxima legal”*, cuando el anteproyecto prevé que será el Gobierno quien, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las centrales sindicales y asociaciones empresariales más representativas, procederá a 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).





4.4. Descripción de la tramitación

Por cuanto respecta a la descripción de la tramitación contenida en el apartado V de la Memoria, se deberían indicar de manera somera las circunstancias de realización de cada trámite (fecha de solicitud y fecha de evacuación de informes, etc.).

4.5. Análisis de impactos

En relación con alguno de los impactos que presenta el proyecto cabe realizar las siguientes consideraciones:

- a) **Impacto económico**: el artículo 2.1.d).1º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, especifica lo siguiente:

“El impacto económico evaluará las consecuencias de su aplicación sobre los sectores, colectivos o agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad y su encaje con la legislación vigente en cada momento con estas materias. En el análisis del efecto sobre la unidad de mercado se tendrán en cuenta los principios de unidad de mercado, y de buena regulación, en particular el principio de necesidad y proporcionalidad, previsto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.

Se evaluará el efecto sobre las pequeñas y medianas empresas realizándose el test Pyme, en los términos que se determine, de acuerdo con la práctica de la Comisión Europea, en la Guía Metodológica.”

De acuerdo con el análisis de impacto económico reflejado en la Memoria, cabe realizar las siguientes consideraciones.

En primer lugar, y con carácter general, se recomienda la cuantificación de los impactos en la medida de lo posible. En caso de que no se pueda aportar una cifra exacta, como segunda opción, sería preferible mostrar un rango, y en caso de que no sea posible cuantificar siquiera un rango, o sea éste de poca utilidad o representatividad, es recomendable narrar la cadena lógico-causal de sucesos que darían lugar al impacto esperado.

En segundo lugar, sería aconsejable que todo dato reflejado en la Memoria se acompañase de una cita o referencia a la fuente de información, remitiendo al informe, boletín estadístico o documento que lo respalde.

En tercer lugar, a entendimiento de esta Oficina, la heterogeneidad de efectos que pueden generar medidas transversales aplicables a tantos sectores y tipos de empresas justificaría una evaluación económica ex ante que diferencie entre sectores, y dentro de éstos, entre tamaños de empresa. Todo ello en línea con lo mencionado en el análisis de impacto económico realizado en la Memoria, que de forma muy certera apunta que “estos datos medios tienen detrás una relevante heterogeneidad en función de las secciones de actividad económica y del tamaño de la plantilla” (p. 21). Algo similar se puede concluir en relación con los datos sobre beneficios empresariales reflejados en la Memoria, aproximados por





macromagnitudes como el Resultado Bruto de Explotación, o los márgenes empresariales que se muestran agregados por sectores, pudiendo haber una gran diferencia entre la marcha de las grandes empresas (con beneficios derivados de sus actividades en el extranjero) y las PYME.

En particular, sería recomendable profundizar en el impacto en las PYME, haciendo un análisis diferenciado como ya exige el artículo 2.1.d).1º del Real Decreto 931/2017, cuantificando y diferenciando los tipos de PYME afectados (medianas, pequeña y microempresa), y en concreto en aquellas cuyo negocio y clientela pueda verse más afectada por alteraciones de jornada u horario (como las dedicadas al comercio, hostelería y restauración), estimando en la medida de lo posible el costo que deberán soportar.

- b) **Ánálisis de las cargas administrativas**: la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo define las cargas administrativas como “*aquellas actividades de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y ciudadanos para cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa*”, incluidas aquellas actividades voluntarias de naturaleza administrativa derivadas de una diligente gestión empresarial o de un interés especial. Concretamente, para las empresas, las cargas administrativas son los “*costes que aquéllas deben soportar para cumplir las obligaciones de facilitar, conservar o generar información sobre sus actividades o su producción, para su puesta a disposición y aprobación, en su caso, por parte de autoridades públicas o terceros, y constituyen un subconjunto de los costes administrativos de las empresas, ya que éstos engloban también, además de las cargas, las actividades administrativas que las empresas continuarán realizando si se deroga la normativa*”.

La Memoria prevé, en su subapartado VI.3, que “*se considera que el anteproyecto podría generar cargas administrativas a las empresas en relación con la digitalización e interoperabilidad del registro de jornada, así como respecto de la obligación de que este sea accesible de manera r/emota (sic) por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A este respecto, y en atención a la configuración final de la herramienta, la valoración de este impacto se realizará cuando se conozca la solución definitiva*”.

Se advierte que en el nuevo artículo 34.bis del Estatuto de los Trabajadores se introducen nuevos requisitos en relación con el registro de jornada, ampliando la dimensión de una carga previamente existente. Tal y como se refleja en el anteproyecto, será necesario efectuar una adaptación del registro para:

- Que se realice por medios digitales.
- Que permita la identificación inequívoca del trabajador que realiza el asiento, y sus modificaciones.
- Que garantice su interoperabilidad.
- Que permita el acceso remoto e inmediato.

Sin perjuicio de que algunas de estas obligaciones puedan ser concretadas en el desarrollo reglamentario del registro, como señala la Memoria, sería recomendable





incluir ya aquí un análisis, cuanto menos somero, de la cuestión. Además, en el caso de que se acaben imponiendo nuevas cargas, es necesario recordar el principio “one in-one out”, recogido en el artículo 37 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, que dispone:

“Artículo 37. Simplificación de cargas administrativas.

Las Administraciones Pùblicas que en el ejercicio de sus respectivas competencias creen nuevas cargas administrativas para las empresas eliminarán al menos una carga existente de coste equivalente.”

- c) Finalmente, por relación a los impactos positivos que se aprecian en la **infancia y en la adolescencia, y en la familia**, se sugeriría completar las explicaciones con datos o cifras que permitieran respaldarlas, en la medida de lo posible.

4.6. Evaluación ex post

El apartado VII de la Memoria, relativo a la evaluación ex post, expresa:

“Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.

Asimismo, la propia disposición adicional segunda habilita al Gobierno a crear una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la materia”.

De acuerdo con lo expuesto, pueden realizarse una serie de recomendaciones:

En primer lugar, se recuerda que la decisión relativa al sometimiento de la norma a evaluación ex post es algo que debe reflejarse en la Memoria. Así lo expresa el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, en su artículo 2.1, relativo a los apartados que debe contener la memoria:

“j) Evaluación ex post que incluirá la forma en la que se analizarán los resultados de la aplicación de las normas, al que se refiere el artículo 25.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Para ello, la memoria indicará si dicha norma se encuentra prevista entre las susceptibles de evaluación en el correspondiente Plan Anual Normativo y, en su caso, describirá con claridad los objetivos y fines de la norma y los términos y plazos que se usarán para analizar los resultados de su aplicación, conforme a los criterios previstos en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y el artículo 3.2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, (...). A estos efectos, se deberá indicar la sistemática que se va a utilizar en la evaluación y la entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.”

Por tanto, la propia Memoria debería reflejar ya la decisión de sometimiento o no de la norma a su evaluación ex post, y justificar los motivos en caso de que se decida no llevar





a cabo dicha evaluación. En este caso, y en línea con lo previsto en la disposición adicional segunda del anteproyecto, se debería prever expresamente que la norma se someterá a evaluación.

En segundo lugar, se considera recomendable clarificar la participación de la futura mesa sectorial en el proceso de evaluación, reflejada en la disposición transitoria segunda, dado que la evaluación implica actividades que incluyen su diseño, la recogida de información, el tratamiento de los datos y su análisis, la presentación de resultados y la valoración de éstos.

En conclusión, a entendimiento de esta Oficina, el establecimiento de una evaluación ex post se antoja recomendable dada la dificultad de realizar evaluaciones de impacto ex ante para cuestiones como la reducción de la jornada. Por ello, y dado que la planificación de la evaluación debería hacerse desde el principio, en paralelo con la tramitación del texto normativo, se recomienda completar este apartado de la Memoria incluyendo una justificación de la decisión de evaluar la propuesta y una descripción de sus elementos básicos que, en la medida de lo posible, deberían contemplar los aspectos previstos en el artículo 2.1.j) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre: criterios de realización de la evaluación, objetivos y fines de la norma a estos efectos, términos y plazos para analizar sus resultados, sistemática a utilizar, y entidad u órgano que se considera idóneo para llevarla a cabo.

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE COORDINACIÓN Y CALIDAD NORMATIVA

Ramón Barba Sánchez

SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL





Consejo Económico y Social
Presidente

De conformidad con la solicitud recibida, adjunto le remito el *Dictamen sobre 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 ha sido aprobado en la sesión ordinaria del Pleno celebrado el día 26 de febrero de 2025.

Asimismo, le comunico que de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno del CES, los Consejeros disponen de cuarenta y ocho horas, a contar desde el final de la sesión plenaria, para formular votos particulares que, en el caso de presentarse, deberán quedar incorporados al texto del referido Dictamen.

Madrid, 26 de febrero de 2025

Antón Costas Comesaña

SRA. VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL GOBIERNO Y MINISTRA DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**DICTAMEN SOBRE 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**

Sesión ordinaria del Pleno de 26 de febrero de 2025

I. ANTECEDENTES

El 6 de febrero de 2025 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social un escrito del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que el CES emitiera, en el plazo de urgencia de diez días, dictamen sobre 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. La solicitud fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social para la elaboración de una propuesta.

Con posterioridad, el CES solicitó al Departamento proponente una ampliación del plazo en otros cuatro días hábiles, que se obtuvo mediante comunicación de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, recibida el 17 de febrero.

El texto remitido se acompaña de la preceptiva Memoria de análisis de impacto normativo (MAIN) que incluye los siguientes contenidos: oportunidad de la propuesta, contenido, análisis jurídico, adecuación al orden competencial, tramitación seguida, impactos esperados de la norma en diferentes ámbitos, y evaluación *ex post*. Así mismo, acompañan al texto tres anexos con las principales observaciones recibidas durante los trámites de consulta pública previa y de audiencia e información públicas, así como las observaciones recibidas de las Comunidades Autónomas, y su valoración.

El Anteproyecto de Ley sometido a Dictamen señala los siguientes objetivos, que se detallan en la exposición de motivos y en la MAIN: mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las personas trabajadoras; adaptar la normativa laboral a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado de trabajo; regular de forma más precisa los requisitos del registro de jornada; y garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras.

En relación con tales fines, el Anteproyecto contiene determinadas previsiones que recaen esencialmente, entre otras, en la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, en la regulación del registro diario de la jornada, en la regulación del derecho a la desconexión digital, y en el cuadro de infracciones y sanciones en el Orden social, como se describe con más detenimiento en el apartado II (Contenido) de este Dictamen.

La Constitución recoge, entre otros principios rectores de la política social y económica, que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral (artículo 40.2). La actual duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se estableció en 1983 (Ley 4/1983, de 29 de junio) con la correspondiente modificación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Aquel año se había firmado,

en el mes de febrero, el Acuerdo Interconfederal 1983 entre las confederaciones sindicales CCOO y UGT, y las empresariales CEOE y CEPYME. Este Acuerdo bipartito se encuadraba en la concertación social de los años Ochenta, época en la que, junto a una negociación colectiva en desarrollo, frente a una cobertura actual del 92 por 100, subsistían aún en la mayoría de las actividades las ordenanzas laborales o reglamentaciones del trabajo cuya sustitución por convenios colectivos venía a impulsar el citado Acuerdo. Éste contenía un capítulo IV sobre jornada laboral en el que las partes firmantes se obligaban, por un lado, a mantener lo estipulado en materia de tiempo de trabajo en los términos pactados en los convenios colectivos para 1983; y, en 1984, establecían la jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, equivalentes a la jornada semanal de 40 horas. Su disposición final segunda estipulaba que, a efectos de la aplicación del Acuerdo, “se respetará en todo caso lo pactado en los Convenios de ámbito inferior celebrados con anterioridad a la fecha de dicho Acuerdo y durante la vigencia de aquéllos”.

Por su parte, la citada Ley de jornada máxima de 1983 disponía su entrada en vigor al mes de su publicación oficial, y su disposición transitoria, segundo párrafo, establecía que “La puesta en práctica de la jornada que se establece en la presente Ley no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en las empresas a la entrada en vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración, salvo pacto en contrario”.

A raíz de una cuestión de inconstitucionalidad presentada en 1985 en relación con la disposición transitoria de la Ley de 1983, en su párrafo segundo, el Tribunal Constitucional se pronunció en 1990 sobre el efecto que su entrada en vigor en una determinada fecha en relación con la vigencia de los convenios colectivos ya existentes, pudiese tener sobre el derecho constitucional a la negociación colectiva recogido en el artículo 37.1 de la CE, descartando la vulneración de éste por los motivos que formulaba en su fundamento jurídico segundo, y específicamente en el tercero; ello, independientemente de la valoración en términos de oportunidad de política legislativa que tal medida pudiese merecer (STC 210/1990, de 20 de diciembre).

Con posterioridad a la Ley de 1983, la regulación legal del tiempo de trabajo ha sufrido numerosas modificaciones, entre otras, en elementos tales como la duración de los descansos o el límite máximo de las horas extraordinarias. Además, en virtud de la habilitación contenida en la LET, se han llevado a cabo, mediante las correspondientes normas de rango reglamentario, ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en sectores, trabajos y categorías profesionales que, por sus peculiaridades, se entiende que lo requieren, lo que se conoce como jornadas especiales de trabajo (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que sustituyó al Real

Decreto 2001/1983, de 28 de julio, y que ha sido objeto a su vez de distintas modificaciones).

Cabe así mismo recordar dos tipos de medidas aprobadas a lo largo de las pasadas décadas: por un lado, sobre la ordenación cualitativa de la jornada orientadas, respectivamente, a permitir su distribución irregular a lo largo del año mediante convenio o, en su defecto, acuerdo de empresa (Ley 11/1994, de 19 de mayo), y a introducir la facultad de la empresa, en defecto de pacto, de distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo (Ley 3/2012, de 6 de julio, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero), como medidas de flexibilidad interna, incorporadas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores mediante sendas reformas laborales sin apoyo en acuerdos de diálogo social; y, por otro lado, medidas consistentes en reconocer y facilitar el ejercicio de determinados derechos a permisos y a la reducción de la jornada por cuidados, con el objetivo de fomentar la conciliación corresponsable entre la vida laboral y la vida familiar, que recientemente se han ampliado en su duración y en el ámbito de personas que dan derecho a su ejercicio en algunos supuestos (Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se ha transpuesto la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio de 2019, sin que se haya abordado en el marco del diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, como recordó el CES en su Dictamen 6/2023 sobre el Anteproyecto de Ley de familias). También se ha ampliado recientemente el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo en atención a determinadas circunstancias de especial riesgo (Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre).

Por su parte, la ordenación del tiempo de trabajo en sus aspectos cualitativos ha venido siendo tratada por los interlocutores sociales en sus acuerdos sobre negociación colectiva. El V AENC, así, contiene determinadas recomendaciones y criterios sobre elementos como el cómputo anual de la jornada, fórmulas flexibles de ordenación o implantación de la distribución irregular, entre otros, a partir de la relevancia que las partes le reconocen al tiempo de trabajo para las personas trabajadoras y las empresas, e incluye así mismo un capítulo sobre la desconexión digital.

El diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, sin embargo, no ha permitido a estas alcanzar un acuerdo bipartito sobre la reducción de la jornada de trabajo.

Con respecto a las otras dos dimensiones de la jornada laboral de las que se ocupa el Anteproyecto sometido a dictamen, el control de su cumplimiento a través de un registro diario, y los límites temporales a la exigibilidad de la prestación de trabajo, o derecho de desconexión digital, hay que mencionar las siguientes referencias. La Ley Orgánica

3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), reconoció y reguló por primera vez el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88), atendiendo a los efectos de la digitalización en las relaciones de trabajo y a las implicaciones de la conectividad permanente que han hecho posible los avances tecnológicos, a fin de proteger la salud garantizando el derecho al descanso, y a la intimidad. Esta Ley introdujo además un nuevo artículo, el 20 bis, en la LET donde se recoge, entre otros, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores (sic) con carácter general. Por su parte, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, fruto de un acuerdo de diálogo social, reconoció e incluyó (artículo 18) el derecho a la desconexión digital de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, en los términos establecidos en la LOPD, entre otras cosas definiendo en qué debe consistir la garantía de la desconexión, la obligación de elaborar una política interna de la empresa en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho junto con acciones de formación y sensibilización, y una llamada a los convenios colectivos que podrán establecer medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

Por último, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, reguló, mediante la introducción de un apartado 9 en el artículo 34 de la LET, el registro diario de la jornada de trabajo que debe garantizar la empresa y que deberá organizarse y documentarse mediante la negociación colectiva o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores (sic) en la empresa. Los objetivos de la regulación de este instrumento eran, según la exposición de motivos de la norma, garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, crear un marco de seguridad jurídica para las personas trabajadoras y las empresas, y posibilitar el control por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley sometido a dictamen consta de dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

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

Duración máxima de la jornada ordinaria. Se modifica el artículo 34.1 para reducir la duración máxima de la jornada ordinaria de 40 a 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Registro de jornada. Se introduce un nuevo artículo 34 bis para regular de manera unificada todo lo relativo al registro de jornada, quedando suprimidos en consecuencia el apartado 9 del artículo 34, el apartado c) del artículo 12.4, y apartado 5 del artículo 35, referidos, respectivamente, al registro de la jornada ordinaria, de la jornada parcial y de las horas extraordinarias. Se elimina por tanto el sistema de control del tiempo de trabajo específico de los contratos a tiempo parcial, al tiempo que se introducen con carácter general requisitos adicionales a los vigentes, como el uso de medios digitales, la cumplimentación de forma personal y directa, la introducción de garantías de autenticidad y trazabilidad, la utilización de formatos comprensibles, mayores obligaciones documentales o la interoperabilidad del sistema de registro. Se establece asimismo el derecho de las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a acceder al registro en el centro de trabajo de forma inmediata y en cualquier momento, así como la obligación de garantizar la accesibilidad en remoto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la representación de las personas trabajadoras.

El nuevo artículo 34 bis también prevé que la nueva regulación del registro jornada se desarrolle reglamentariamente, lo que deberá hacerse, tal y como establece la disposición final segunda, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de la ley, plazo durante el cual la obligación de registro de jornada seguirá rigiéndose por la legislación vigente (disposición transitoria tercera).

Derecho a la desconexión. Se modifica el artículo 20 bis, relativo a los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, para reforzar el derecho a la desconexión, estableciendo su carácter irrenunciable así como el deber empresarial de garantizarlo, y remitiendo a la negociación colectiva el establecimiento de las modalidades de su ejercicio, de los medios y medidas para garantizarlo, así como de las excepciones a la prohibición de comunicación cuando concurren circunstancias excepcionales.

Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

En primer lugar, se modifica el apartado 5 del artículo 7, relativo a infracciones graves en materia de relaciones laborales, que ahora incluiría también el incumplimiento de las nuevas obligaciones reguladas en el artículo 34 bis, en materia de registro de jornada, para establecer que en esta materia 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.

En segundo lugar, se añade un nuevo apartado 30 al artículo 12, referido a infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, para incluir entre las mismas 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.

Además, se añade un nuevo apartado 18 al artículo 13, relativo a las infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, para considerar como tal a los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Por último, se modifica la letra c bis del apartado 1 del artículo 40, referido a la cuantía de las sanciones, para reflejar que las infracciones graves en materia de registro de jornada del artículo 7.5 se sancionarán con la multa de 1.000 a 2.000 euros, en su grado mínimo, de 2.001 a 5.000 euros en su grado medio y de 5001 a 10.000 euros en su grado máximo.

Disposiciones adicionales

La Disposición adicional primera establece que, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el Gobierno procederá, en el plazo de dieciocho meses, a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo en atención a la nueva jornada máxima legal establecida por la presente norma.

La Disposición adicional segunda dispone que el Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a fin de evaluar los resultados de la reducción de jornada acometida por esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo.

La Disposición adicional tercera contempla que la reducción de jornada establecida en la presente norma no podrá 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.

Disposiciones transitorias

La Disposición transitoria primera establece que las comisiones negociadoras de los convenios colectivos que a la entrada en vigor de esta norma contemplen una jornada superior a las treinta y siete horas y media semanales de promedio anual dispondrán de un plazo hasta 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que

aseguren el cumplimiento de lo previsto en la presente norma, en particular, lo establecido respecto a la jornada ordinaria de trabajo máxima en su artículo primero, apartado tres.

La Disposición transitoria segunda regula las consecuencias de la reducción de la jornada de trabajo máxima aplicables a los contratos a tiempo parcial y a las personas trabajadoras con jornada reducida. Así, en relación con 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 en la redacción prevista por esta norma, se contempla, entre otros extremos, que éstos se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal.

Respecto a las personas trabajadoras con jornada reducida, se dispone, entre otros extremos, que las mismas, siempre y cuando dicha reducción se base en lo previsto el artículo 37.6 y 8 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán el derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma con un incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales. A tal efecto, se determina que el umbral máximo legal de la reducción de jornada vigente en el momento de su inicio se mantendrá hasta que finalice el derecho a la reducción de jornada, con el límite absoluto del 31 de diciembre de 2026.

Se señala, asimismo, que éstas, alternativamente, podrán adaptar la jornada reducida que venían realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción, la deberán comunicar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.

La Disposición transitoria tercera establece que la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos, 12.4, 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Disposiciones finales

La Disposición final primera modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, relativo al derecho a la desconexión digital, para disponer que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y tratar de evitar, según se indica en la exposición de motivos del Anteproyecto, que pueda exigirse el desarrollo de la prestación laboral fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de la persona trabajadora.

La Disposición final segunda habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta norma y además contempla que éste aprobará, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores (relativo al registro de jornada) en el plazo de seis meses a partir de la publicación de la presente norma en el BOE.

La Disposición final tercera señala que esta norma se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.^a de la Constitución Española.

Finalmente, la Disposición final cuarta establece que la presente norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, salvo el apartado cinco del artículo primero, el cual introduce el nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores, que entrará en vigor a los seis meses de la publicación de ésta en el BOE, a excepción de la obligación de interoperabilidad y accesibilidad remota al registro, que entrará en vigor cuando se determine en el reglamento de desarrollo del artículo 34 bis.

III. OBSERVACIONES GENERALES

De carácter previo sobre el procedimiento de consultas

En el apartado relativo a la descripción de tramitación de la norma, dentro de la Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN) que acompaña al Anteproyecto, se señala que la celebración del trámite de audiencia e información públicas se evacuó en un plazo-reducido- de siete días hábiles, entre el 20 de diciembre de 2024 y 2 de enero 2025, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales pudieran hacerse por otras personas o entidades. A este respecto, se apunta también en el mismo que, en el marco del citado trámite, se remitió el texto del Anteproyecto, para su consideración, a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Cabe señalar que dicha remisión se produjo el viernes 20 de diciembre a las 20.05 horas.

Pues bien, el CES pone de manifiesto que, al simultanearse la consulta a dichas organizaciones con la evacuación del trámite de audiencia e información públicas, se sometió a la consideración de éstas un texto provisional y un expediente incompleto, susceptible de modificaciones, limitándose, en consecuencia, el proceso seguido por el

Ministerio de Trabajo y Economía Social al cumplimiento meramente formal de la obligación de consulta a las mismas. A juicio del CES, y en aras al papel reconocido constitucionalmente y por la normativa nacional e internacional a los interlocutores sociales, hubiera sido deseable que el Ministerio hubiera evacuado dichos trámites por separado, consultando primero a la ciudadanía y con posterioridad a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y todo ello siempre con carácter previo a la solicitud de dictamen del CES, estableciendo una clara distinción entre las consultas a los interlocutores sociales y las consultas públicas, tal y como reconoce el Pacto para el Diálogo Social Europeo.

Adicionalmente, el CES llama la atención acerca de la excesiva premura con la que se envió el texto del Anteproyecto a las organizaciones empresariales más representativas para que formularan sus alegaciones y lo ajustado del plazo, además en pleno periodo navideño- circunstancia que limitaba aún más el mismo-, lo que, por razones obvias, dificultó los adecuados procesos de consulta internos y toma de decisiones colegiada con sus representados.

Por otro lado, este Consejo echa en falta una explicación en la MAIN y/o en la exposición de motivos de la norma de la razón por la cual no se contempla que el Anteproyecto vaya a ser objeto de dictamen por parte del Consejo de Estado, cuando dicho extremo sí se preveía en el texto sometido audiencia e información públicas. A este respecto, el CES considera que sería de interés, en atención a la gran relevancia de las materias que viene a regular el Anteproyecto y su impacto, que el mismo hubiera sido objeto de dictamen por parte de dicho órgano, cuya función principal es dictaminar sobre las consultas que formula el Gobierno, velando por la observancia de la Constitución, la del resto de ordenamiento jurídico y por el correcto funcionamiento de la Administración Pública y de los Servicios Públicos, como expresión de los derechos de la ciudadanía.

Además, habría sido conveniente recabar la opinión sobre el texto del Anteproyecto de distintas organizaciones de carácter sectorial como, por ejemplo, de los ámbitos agrario y pesquero, pero también de otras áreas igualmente afectadas por la norma objeto de dictamen, de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del apartado sexto del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno en el que se señala que “sin perjuicio de la consulta previa a la redacción del texto de la iniciativa, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente -en este caso el Ministerio de Trabajo y Economía Social- (...) podrá recabar directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto”.

Sobre la consulta al CES

El CES no comparte que se le haya solicitado dictamen preceptivo sobre el presente Anteproyecto, con un plazo de urgencia para su emisión de diez días, dado que aborda una serie de cuestiones de gran complejidad e importancia desde un punto de vista socioeconómico y laboral que requieren un debate sosegado y en profundidad en su seno. Así, y a pesar de la prórroga concedida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, previa petición de este Consejo, este considera que habría sido deseable que la tramitación del presente Anteproyecto, previa a su llegada a las Cortes, se hubiera enviado al CES con el plazo ordinario, lo que habría permitido contar con un plazo más amplio y suficiente para abordar su contenido, sin menoscabo o limitación de su función consultiva.

El CES, en este punto, estima necesario volver a recordar -como ya ha hecho en otros dictámenes emitidos recientemente- que entiende que su contribución al proceso de elaboración de las normas, lejos de significar la mera cumplimentación de un trámite de consulta, debe seguir aportando valor efectivo a las mismas, reflejando el sustancial esfuerzo democrático de búsqueda de consenso y aproximación de las posiciones de los diferentes grupos que caracteriza genuinamente a este órgano, donde están representadas organizaciones de relevancia constitucional y una parte muy importante de la sociedad.

Sobre el análisis de impacto económico de la MAIN

El Consejo Económico y Social considera que la justificación económica de la reforma que recoge la MAIN está basada en un análisis de los impactos económicos esperados insuficientemente fundamentado e incompleto. La trascendencia económica de la reducción de la jornada máxima legal, que afecta a los intereses económicos de una parte muy sustancial de las personas trabajadoras y de las empresas españolas, hubiera requerido, en opinión de este Consejo, de la realización de un estudio en profundidad que determinara, con el máximo rigor, en primer lugar, los previsibles efectos económicos y redistributivos a corto plazo de la medida, tanto desde el punto de vista macroeconómico como específicamente en los distintos sectores, ramas de actividad y empresas afectados por la reforma, dada la heterogeneidad del tejido empresarial español. En segundo lugar, la iniciativa debiera proporcionar también un análisis más fundamentado del alcance de los impactos económicos indirectos o a medio plazo que se esperan de la reducción de la jornada máxima legal, y que en la MAIN prácticamente se presuponen. Se trata de cuestiones económicas complejas de mucho calado, sujetas a controversia teórica y difíciles de medir que hubieran exigido de una memoria de impacto económico más consistente y completa, recogiendo también los efectos económicos del nuevo sistema de

registro de jornada y de la nueva regulación del derecho a la desconexión, de los que nada se dice.

IV. OBSERVACIONES PARTICULARES

Sobre la exposición de motivos del Anteproyecto

El Consejo Económico y Social considera que una iniciativa de esta naturaleza y alcance hubiese requerido de una exposición de motivos elaborada con más detenimiento y precisión en su fundamentación jurídica, económica y sociológica. Aun considerando que su formulación responde a la orientación política que el legislador legítimamente desea imprimirla, la exposición de motivos debe contribuir a la comprensión de la norma y posee un claro valor didáctico sobre los fines de esta, especialmente cuando la materia que se regula tiene un impacto social y económico significativo, como en este caso.

En este sentido, el CES entiende que se deben reconsiderar algunos extremos que pueden resultar inexactos o imprecisos. A modo de ejemplo, el preámbulo de la norma contiene referencias a determinados sectores, como comercio, hostelería y agricultura, que, según el texto, presentan mayor intensidad de personas no cubiertas por convenios colectivos, induciendo a error sobre realidades sectoriales con una sólida tradición negocial.

Además, el Consejo estima necesaria una definición más precisa de la relación laboral. A juicio de este órgano, la relación laboral comprende la puesta a disposición para la prestación efectiva de servicios por parte de la persona trabajadora durante un determinado tiempo. En este sentido, el énfasis que se quiere otorgar a la dimensión temporal del trabajo no debe conllevar una alteración del objeto de la relación laboral y sus elementos esenciales.

También considera necesario precisar que, a diferencia de lo expresado en la exposición de motivos, el diseño del Anteproyecto objeto de este Dictamen no puede entenderse resultado del diálogo social, toda vez que, pese a un proceso previo de diálogo tripartito durante once meses, dicho texto procede del acuerdo del Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional.

Por todo ello, el CES estima necesario revisar la exposición de motivos aclarando algunos conceptos, ofreciendo una argumentación más precisa sobre la pertinencia y la necesidad de las reformas propuestas, reforzando su anclaje con los tratados internacionales en la

materia de los que España es parte, con el derecho de la UE, y con la jurisprudencia comunitaria, y aportando necesarias referencias a una evaluación más precisa y detallada, que debería recoger la MAIN, del impacto económico que la entrada en vigor de la norma tendrá en diferentes ámbitos y en las diversas realidades del tejido empresarial español, particularmente en las microempresas, las pymes, y el sector primario.

Sobre la reducción de jornada

El Consejo Económico y Social reconoce la relevancia social, económica y empresarial de la reducción de la jornada laboral. Asimismo, conforme se ha expresado en informes y dictámenes previos, el CES considera fundamental seguir adaptando las condiciones laborales a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, garantizando en todo momento un equilibrio entre los derechos de las personas trabajadoras y las necesidades organizativas y productivas del tejido empresarial.

Por todo ello, el Consejo reconoce la importancia de que se produzcan avances en la reducción de la jornada laboral, si bien persisten diferencias significativas entre las organizaciones representadas en este órgano consultivo respecto del instrumento normativo para alcanzar estos objetivos. Así, mientras unas organizaciones destacan que el nuevo límite debe establecerse en la ley para, en su caso, evolucionar en la negociación colectiva, otras señalan que debe adoptarse convencionalmente.

Sobre la desconexión digital

En los últimos años se ha incorporado a la legislación el derecho a la desconexión digital como instrumento para garantizar el derecho al descanso y con él la protección de la salud laboral de las personas trabajadoras, a la vista del auge de los entornos digitales en la actividad de las empresas. Del interés e importancia de estos nuevos derechos digitales en el ámbito laboral da cuenta la regulación ya en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), que además introdujo una previsión específica en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y naturalmente su incorporación en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, consensuada en el marco del diálogo social. Las propias organizaciones empresariales y sindicales más representativas han acordado criterios sobre esta materia en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El Anteproyecto de ley objeto de este dictamen reformula el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que quedaría con una extensión notablemente más amplia al adicionarle al mismo algunas previsiones ya vigentes, en algunos casos reformulándolas, junto con otras de nuevo cuño. Se prevé modificar, al mismo tiempo y por ello, el artículo 18 de la Ley de trabajo a distancia, mientras que, por otra parte, queda en sus términos la regulación contenida en el artículo 88 de la LOPD.

A pesar del intenso y profundo proceso de diálogo mantenido durante el corto plazo de tiempo con el que este Consejo ha contado para emitir dictamen, no se han podido alcanzar consensos entre los grupos representados en esta institución sobre aspectos nucleares de la regulación planteada por el Anteproyecto para el derecho a la desconexión digital, como son su carácter irrenunciable, la obligación de la empresa de garantizar la ausencia de comunicación por parte de terceros, el régimen de excepciones y su ubicación en la norma legal o reglamentaria.

Sin perjuicio de lo anterior, el CES realiza las siguientes consideraciones sobre algunos aspectos de la nueva regulación del derecho a la desconexión.

En opinión del CES, sería necesario clarificar la regulación del Anteproyecto de ley en relación con la contenida en la LOPD. En primer lugar, respecto a la definición de las modalidades del ejercicio, medios y medidas para garantizar el derecho a la desconexión, ya que el Anteproyecto plantea una llamada a la negociación colectiva (estableciendo una típica relación de complementariedad ley-convenio), mientras que la LOPD prevé que sea obligación del empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborar una política interna con ese fin. La relación entre la obligación empresarial de elaborar políticas internas de desconexión (LOPD) y la negociación de medidas de desconexión (Anteproyecto) debería ser aclarada, por tanto, a fin de evitar las dudas interpretativas y la inseguridad jurídica que esto pueda acarrear.

En segundo lugar, la definición del deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se formula en el Anteproyecto de una forma cerrada, mediante la expresión “se concreta en”. Al respecto, el derecho a la desconexión puede tener manifestaciones más amplias por lo que sería aconsejable aclarar la redacción en el sentido de que la misma tiene un sentido solo ejemplificativo.

Por otra parte, es fundamental, a juicio del CES, que, en las excepciones a la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras por concurrir circunstancias excepcionales justificadas, se tenga en cuenta a sectores, actividades y situaciones, con necesidades propias y específicas de su actividad productiva como las explotaciones agrarias, dependientes de la climatología, entre otras actividades cuyas características pueden requerir esa excepcionalidad.

Por último, también es necesario en opinión de este Consejo, que el riesgo grave que pueda justificar excepciones a la prohibición de comunicación lo sea para las personas en general, no solo para las personas trabajadoras.

Sobre el registro de jornada

El CES considera que es positiva, por clarificadora, la refundición en un solo artículo (34 bis del Estatuto de los Trabajadores) de toda la regulación del registro de jornada, que ahora se encuentra dispersa en el apartado 9 del artículo 34, el apartado c) del artículo 12.4, y el apartado 5 del artículo 35, referidos, respectivamente, al registro de la jornada ordinaria, de la jornada parcial y de las horas extraordinarias, disposiciones que quedarían suprimidas.

Como se ha mencionado en relación con el derecho a la desconexión, a pesar del proceso de diálogo mantenido en el CES, no se han podido alcanzar consensos entre los grupos representados en esta institución sobre aspectos nucleares del nuevo sistema de registro de jornada planteado por el Anteproyecto, como son la interoperabilidad, el acceso remoto, la calificación de las horas en los asientos, el registro de las interrupciones, las presunciones contenidas en el apartado 3, las sanciones previstas en caso de incumplimiento y el contenido y alcance del desarrollo reglamentario.

Sin perjuicio de lo anterior, el CES realiza las siguientes consideraciones sobre algunos aspectos del nuevo sistema de registro de jornada.

En primer lugar, y en relación con las trabajadoras al servicio de los hogares, el CES opina que el Anteproyecto debiera disponer expresamente que el nuevo artículo 34 bis resulta plenamente aplicable a estas trabajadoras. Se trata de asegurar con ello el cumplimiento de la doctrina del TJUE (STJUE de 19 de diciembre de 2024, *Loredas*, C-531/23), que establece que la exclusión de la obligación de registro horario que viene aplicándose en España a las personas trabajadoras a tiempo parcial del servicio doméstico, siguiendo la interpretación jurisprudencial del artículo 9.3. bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, es contraria a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. A tenor de estos antecedentes, el CES considera necesario que el Anteproyecto introduzca una disposición que derogue expresamente el artículo 9.3 bis del mencionado Real Decreto.

Por otro lado, respecto a la obligación de la empresa de mantener un registro diario de jornada realizado por medios digitales (artículo 34 bis.1), que alcanza a todas las empresas independientemente de su tamaño, ubicación y sector de actividad, el CES estima que se deben tener en cuenta las dificultades que el cumplimiento de este requisito entraña en muchos casos, como respecto a las personas que no utilizan herramientas informáticas en su puesto de trabajo o prestan servicios en instalaciones del cliente o en lugares de trabajo en zonas con poca cobertura o falta de conectividad por déficit de infraestructuras.

En particular, el CES considera necesario que la norma tenga en cuenta la realidad productiva diferencial, entre otros, de los sectores agrario y pesquero, donde la aplicación de medios digitales para el registro de jornada puede resultar especialmente complicada por el propio carácter del trabajo realizado, que se desarrolla en plena naturaleza, donde el acceso a medios digitales resulta difícil y, en muchas ocasiones, en lugares donde no existe cobertura.

Sin perjuicio de las discrepancias expresadas acerca del instrumento normativo para el desarrollo del registro, en su caso, el futuro reglamento previsto en la Disposición final segunda debería llevarse a cabo lo antes posible para aportar la necesaria seguridad y tener en cuenta estas dificultades para contemplar especificidades y excepciones. A tal fin, sería deseable que estableciera un proceso de consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas como prevé la norma, así como recabar la opinión de otras organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto, según lo dispuesto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Por último, en relación con el derecho de acceso directo y remoto al registro de jornada por parte de la Inspección de Trabajo y de la representación de los trabajadores (artículo 34bis, 2d), a juicio del CES debiera regularse este extremo de forma que se garantice su coherencia y compatibilidad con las exigencias impuestas por la Ley Orgánica de protección de datos personales y el Reglamento general de protección de datos europeo. Además, debieran contemplarse cuantas medidas y salvaguardas sean necesarias en materia de ciberseguridad para minimizar el elevado riesgo de ataques informáticos que a priori comporta la interoperabilidad del registro y la accesibilidad remota desde diferentes organizaciones y servidores informáticos.

Sobre la entrada en vigor de la norma y la aplicación de la reducción de jornada

La reducción por ley de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 37 horas y media semanales tendrá importantes efectos sociales y en la vida de muchas personas trabajadoras, y tendrá también importantes impactos organizativos y económicos en un gran número de empresas, de ahí que las previsiones del Anteproyecto de ley sobre la entrada en vigor y los períodos transitorios que permitan las imprescindibles adaptaciones constituyan elementos centrales para una aplicación de la norma que resulte adecuada, realista y eficaz.

Una iniciativa legislativa de esta naturaleza y alcance tiene que tomar suficientemente en cuenta la gran diversidad del tejido productivo, tanto sectorial como por tamaño de las empresas, y el reflejo de todo ello en la existencia de situaciones muy heterogéneas en

cuanto a cobertura y contenidos sobre la jornada pactada en la negociación colectiva. Por ello, en opinión del CES resulta aconsejable dotar al Anteproyecto de un marco más flexible que permita un cumplimiento efectivo de la norma. Esto será especialmente necesario en relación con algunos sectores y actividades, entre las que cabe mencionar solo a modo de ejemplo las agrarias y las pesqueras.

En opinión del CES, sería conveniente que se estableciera un sistema de entrada en vigor jurídicamente más claro para la nueva jornada máxima. De un lado, la disposición final cuarta establece que la entrada en vigor de la Ley se producirá al día siguiente de su publicación; de otro lado, la disposición transitoria primera del Anteproyecto establece un plazo hasta el 31 de diciembre de 2025 para que los convenios colectivos se adapten a la nueva jornada máxima.

Igualmente, a juicio del CES, sería necesario contemplar un régimen transitorio suficiente que permitiera a los ámbitos sin convenio colectivo en vigor la adaptación de los sistemas organizativos de las empresas y, en los casos donde sí existe convenio de aplicación, un periodo también suficiente que haga efectiva la adaptación a través de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la heterogeneidad del tejido productivo, la diversidad sectorial y el tamaño de las empresas. Así mismo, debería contemplarse la situación de aquellas empresas con contratos públicos en vigor.

También a juicio del CES, es imprescindible que se aplique una política de medidas de acompañamiento, complementarias a las de adaptación que se puedan llevar a cabo por parte de la negociación colectiva, con el objetivo de facilitar el cumplimiento y la aplicación eficaz de la norma por las empresas.

Por último, este Consejo también estima necesario que se lleven a cabo las modificaciones legales oportunas sobre contratación pública para hacer posible la revisión de precios ante cambios, como los derivados del Anteproyecto objeto del Dictamen, que supongan incrementos de costes para las empresas licitadoras. A tal fin, puede ser aconsejable tomar en consideración lo acordado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre esta cuestión en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC).

Asimismo, y en la medida en que esta reforma supone un aumento de los costes de producción del sector primario, deberían arbitrarse, entre otras, medidas que aseguren el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria.

A la disposición adicional primera. Revisión de las jornadas especiales de trabajo

Esta disposición establece que, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el Gobierno procederá, en el plazo de dieciocho meses, a la revisión de la normativa sobre jornadas especiales de trabajo – entre la que se incluye el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo- en atención a la nueva jornada máxima legal establecida por la presente norma. A juicio del CES, el Gobierno debería llevar a cabo dicha revisión en el plazo más breve posible, y, en ese marco, adaptar además a determinadas realidades sectoriales de relevancia existentes en este terreno la legislación sobre la materia, recabando previamente la opinión de otros agentes implicados o afectados de diferentes ámbitos, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley del Gobierno.

A la disposición adicional segunda. Evaluación

En relación con la creación, por parte del Gobierno, de una mesa de diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a fin de evaluar los resultados de la reducción de jornada acometida por esta norma, el CES considera positivo que se haya previsto en la misma dicha evaluación compartida.

A la disposición adicional tercera. Retribuciones

Esta disposición contempla una cuestión de gran trascendencia cual es que la reducción de jornada establecida en la presente norma no podrá 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. A este respecto, ha existido un amplio debate en el CES entre las distintas organizaciones que lo integran sobre la valoración y el contenido de esta disposición sin que, finalmente, las mismas hayan logrado alcanzar un acuerdo en torno a ello.

V. CONCLUSIONES

El CES remite las conclusiones del presente dictamen a las que se desprenden de las observaciones en él expresadas.

26 de febrero de 2025

Vº. Bº El Presidente

Antón Costas Comesaña

La Secretaria General

María Soledad Serrano Ponz