

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
--

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE
DESARROLLA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE
REGISTRO DE JORNADA**

Octubre de 2025

Ministerio proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Octubre de 2025
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA.		
Tipo de Memoria	Normal ☒ Abreviada ☐		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La norma proyectada pretende desarrollar y concretar los requisitos que debe tener un registro de jornada eficaz, al amparo de la habilitación que el artículo 34.7 y el apartado primero de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores otorga al Gobierno.		
Objetivos que se persiguen	El objetivo de la norma es garantizar un sistema de registro de jornada eficaz, presidido por los principios de objetividad, fiabilidad y accesibilidad, en desarrollo de los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de registro de jornada.		
Principales alternativas consideradas	- La alternativa no regulatoria no se contempla, toda vez que el presente real decreto pretende resolver las insuficiencias que la actual regulación del registro horario contiene y que lastran su eficacia y que no podrían ser resueltas sin intervención normativa. - La propuesta de tramitar un Real Decreto es apropiada en la medida en que con la norma se atiende al desarrollo reglamentario de las obligaciones básicas contenidas en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores en materia		

	de control y registro de horario y jornada. Su regulación es necesaria a la vista de la jurisprudencia comunitaria y nacional para asegurar el efecto útil de la normativa. Por otro lado, desde el punto de vista formal y procedimental, la regulación legal del registro de jornada es perfectamente susceptible de desarrollo reglamentario no solo al amparo de la habilitación general prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sino también en la específicamente contemplada en su artículo 34.7.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto.
Estructura de la Norma	La norma consta de nueve artículos y cinco disposiciones finales.

Informes recabados (artículos 26.5, 7 y 9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno)	Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a los objetivos de la norma, el Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de septiembre de 2025 autorizó la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este real decreto. Se recabará 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. Se recabará, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de: - Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. - Ministerio de Transformación Digital y Función Pública. - Agencia Española de Protección de Datos. Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. El proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.
--	--

Trámites de consulta pública y audiencia e información pública (artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)	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 través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre los días 12 y 26 de septiembre de 2025, ambos inclusive. De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se someterá a audiencia e información públicas, entre los días 10 y 20 de octubre de 2025, ambos inclusive. Se ha solicitado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Este proyecto de real decreto 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.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la economía. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la economía. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la economía.
	En relación con la competencia	☒ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.

	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	☒ no genera nuevas cargas administrativas. ☐ supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ ☐ incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma ☐ afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☐ afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	☐ implica un gasto: ☐ implica un ingreso:
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒
	Impacto en la familia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ☒

	Impacto por razón de cambio climático	Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo ☐
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo ☐ Nulo ☒ Positivo ☐

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA.

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

Con anterioridad a la reforma introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, nuestro ordenamiento carecía de la regulación legal de un instrumento para el control y registro del horario y jornada de trabajo y descansos, salvo las menciones contenidas en los artículos 12.4 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a los contratos a tiempo parcial y la realización de horas extras.

Esta sensible ausencia ha tenido como consecuencia, entre otros aspectos relativos a la jornada y los descansos, la proliferación de las prolongaciones de la jornada de las personas trabajadoras, superando los límites legales y en muchas ocasiones sin retribuir, así como los inconvenientes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para poder controlar la realización de horas extraordinarias. Problemática que se fue planteando en los tribunales, con pronunciamientos de la Audiencia Nacional (SAN 207/2015, de 4 de diciembre, SAN 25/2016, de 19 de febrero o SAN 77/2016, de 6 de mayo) en los que concluía que “el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada”, apuntando que esta inexistencia de registro “coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único mecanismo de acreditarlas es, precisamente, el control diario”.

Con el objeto de paliar este vacío normativo, se publicó el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modificó el artículo 34 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para establecer la obligación de implantar en las empresas un sistema de registro diario de la jornada de cada persona trabajadora.

Con este registro se avanzaba en el control y vigilancia del cumplimiento de las obligaciones sobre jornada de trabajo y realización de horas extraordinarias y se pretendía evitar la realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral máxima legal o convencionalmente establecida.

De manera casi simultánea a la publicación del mencionado Real Decreto-ley, se dictó la sentencia de 14 de mayo de 2019 del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (C-55/2018) que, teniendo en cuenta las Directivas 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la

Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, considera y exige a los Estados miembros el establecimiento de la obligación de la empresa de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

De este modo, el acervo normativo comunitario en materia de tiempo de trabajo se ha visto reforzado y complementado con diversos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo que han desarrollado y concretado algunos principios que han de presidir el régimen legal del registro de jornada como requisitos imprescindibles para alcanzar el efecto útil de la normativa comunitaria de tiempo de trabajo y descanso. Se hace referencia, entre otros, a los principios de objetividad, la fiabilidad y la accesibilidad del registro de jornada. Igualmente, nuestro Tribunal Supremo ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre diversos aspectos relativos al registro, la forma de cumplimiento de las obligaciones legales y las consecuencias de su incumplimiento, entre otros (por ejemplo, STS 1161/2024, de 24 de septiembre del 2024).

Por tanto, la existencia de un registro de jornada tiene por objeto proteger a las personas trabajadoras, no sólo en los aspectos retributivos de su relación laboral sino en su derecho al respeto de las condiciones laborales acordadas, a la conciliación de la vida familiar y personal y a la protección de la salud.

La efectividad de los derechos relativos al registro de jornada exige su concreción normativa. Ello justifica la necesidad de un desarrollo reglamentario que precise los contenidos legales, en consonancia con el principio del efecto útil del Derecho de la Unión, que impone garantizar una aplicación real y operativa de las disposiciones comunitarias en el ámbito interno.

En definitiva, el real decreto proyectado pretende resolver las insuficiencias que la actual regulación del registro horario contiene y satisface la habilitación de desarrollo reglamentario presente en el artículo 34.7 del Estatuto de los Trabajadores.

2. OBJETIVOS

Con la aprobación de esta norma se pretende garantizar un sistema de registro de jornada realmente eficaz, presidido por los principios de objetividad, fiabilidad y accesibilidad.

Este real decreto tiene por objeto desarrollar los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de registro de jornada.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

La alternativa no regulatoria no se contempla, toda vez que el presente real decreto pretende resolver las insuficiencias que la actual regulación del registro horario contiene y que lastran su eficacia y que no podrían ser resueltas sin intervención normativa.

Por otro lado, la propuesta de tramitar un real decreto es apropiada en la medida en que con la norma se atiende al desarrollo reglamentario de las obligaciones básicas contenidas en la actualidad en el Estatuto de los Trabajadores en materia de control y registro de horario y jornada. Su regulación es necesaria a la vista de la jurisprudencia comunitaria y nacional para asegurar el efecto útil de la normativa europea y nacional. Por otro lado, desde el punto de vista formal y procedimental, la regulación legal del registro de jornada es perfectamente susceptible de desarrollo reglamentario no solo al amparo de la habilitación general prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sino también en la específicamente contemplada en su artículo 34.7.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este proyecto de real decreto 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 concretar y desarrollar los contenidos legales en materia de registro horarios, en beneficio del efecto útil del Derecho de la Unión Europea. 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 12 al 26 de septiembre, así como a través de los trámites de audiencia e información públicas, realizados entre el XX y el YY de octubre de 2025; 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 y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

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 entronca 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 no se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2025. En cumplimiento del artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, lo anterior se justifica por el hecho de que la intervención normativa en materia de registro de jornada se insertase, originariamente, dentro del proyecto 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 fue rechazado por el Congreso de los Diputados el 10 de septiembre de 2025. No obstante, dado que los objetivos y necesidades relativos al desarrollo del registro de jornada persisten y que resulta posible la regulación por real decreto, se ha optado por elaborar la presente norma.

II. CONTENIDO

Este proyecto de real decreto consta de nueve artículos, y cinco disposiciones finales.

El artículo primero establece el objetivo de la norma, esto es, desarrollar los artículos 12.4.c), 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en particular, en materia de registro de jornada.

El artículo segundo dispone la obligación de de las empresas de garantizar un registro de jornada para las personas trabajadoras, que sea objetivo, fiable y accesible, y define estos términos en el ámbito de la norma.

El artículo tercero fija un contenido mínimo al registro de jornada, especificando la información mínima que deberá comprender.

El artículo cuarto dispone las reglas bajo a las cuales deberán realizarse los asientos y sus posibles modificaciones.

El artículo quinto establece una serie de requisitos técnicos que deberá cumplir el sistema de registro, si bien permite optar por otro alternativo siempre que se garanticen los principios y requisitos exigidos en los artículos 2 y 3.

El artículo sexto regula los derechos de acceso, consulta y copia del registro de jornada por parte de la persona trabajadora, la representación de las personas trabajadoras, así como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo séptimo fija la obligación de que la empresa elabore un protocolo de organización y documentación del registro de jornada que incluya un sistema de evaluación periódica del funcionamiento del registro en el que participen, al menos, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

El artículo octavo dispone las especialidades en caso de subcontratación de actividades o de puesta a disposición de personas trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal.

Por último, el artículo noveno establece las obligaciones de registro en las relaciones laborales de carácter especial, jornadas especiales de trabajo y actividades con normativa específica.

La disposición final primera modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, para, por una parte, ajustar la redacción del cálculo de la cuantía de la prestación contributiva por desempleo, de manera que no se considere como rentas de los hijos las cantidades que la persona que ostenta su custodia percibe para su manutención, en virtud de sentencia o convenio regulador; y, por otra, sustituir la expresión «incapacidad» por «discapacidad», así como para aclarar que la discapacidad se entiende acreditada para quienes tengan reconocida una

pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, así como asimilar a quienes están en situación de guarda legal o acogimiento.

La disposición final segunda modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, en relación con sus facultades de acceso a los centros o lugares de trabajo sujetos a inspección.

La disposición final tercera 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, en relación con el registro de jornada.

Finalmente, las disposiciones finales cuarta y quinta recogen, respectivamente, el título competencial y la entrada en vigor.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria, prevista en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Además, el desarrollo reglamentario se efectúa en virtud de la habilitación que el apartado primero de la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores otorga al Gobierno, así como en la específicamente contemplada en su artículo 34.7.

2. COHERENCIA CON EL RESTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Este desarrollo reglamentario se ajusta al cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos contenidas en el artículo 9.2 de la Constitución Española, y favorece la efectividad de los derechos reconocidos en los artículos 35 y 40 de la misma, relativos al derecho al trabajo y al mandato de garantizar unas condiciones dignas de trabajo garantizando el descanso necesario y mediante la limitación de la jornada laboral.

De manera más específica, este real decreto concreta lo dispuesto en el artículo 34.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desarrollando

la obligación empresarial de garantizar el registro diario de la jornada. Con ello se dota de seguridad jurídica a la persona trabajadora en el ejercicio de sus derechos, se refuerza la transparencia en la gestión del tiempo de trabajo y se previene la realización de horas extraordinarias no declaradas, contribuyendo así a la protección frente a posibles abusos y a la igualdad de trato en el empleo.

3. CONGRUENCIA CON EL DERECHO DE LA UNIÓN 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 proyecto de real decreto no deroga ninguna norma.

4.2. Entrada en vigor

La disposición final cuarta ordena la entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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 149.1.7ª 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 presten 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 remitirá a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. TRAMITACIÓN DE URGENCIA

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a los objetivos de la norma, el Acuerdo de Consejo de Ministros de 30 de septiembre de 2025

autorizó la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este real decreto.

2. 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 proyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, entre los días 12 y 26 de septiembre, ambos incluidos. En respuesta a dicha consulta, se recibieron un total de 169 aportaciones.

3. 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 vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

El trámite de audiencia e información públicas tendrá 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. Así, el trámite se evacuó entre los días 10 y 20 de octubre de 2025.

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

4. INFORMES

Este proyecto será 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 recabará, 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.
- Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.
- Agencia Española de Protección de Datos.

También se recabará 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.

Por último, el proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

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.

En este sentido, una vez analizadas las medidas propuestas por este real decreto —puesto que la obligación de registrar la jornada ya se encontraba vigente con anterioridad y esta norma únicamente desarrolla una obligación vigente—, no se aprecia que conlleven un impacto económico relevante, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad, ni presentan incidencia sobre los ingresos y gastos públicos.

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 real decreto 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.

Se estima que una mejora en el control horario y el registro de jornada de las personas trabajadoras podría 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, este 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, no se considera que el real decreto genere cargas administrativas a las empresas, puesto que la obligación de registrar la jornada ya se encontraba vigente con anterioridad, siendo esta norma un desarrollo de dicha obligación vigente.

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.

El desarrollo del registro de jornada tendrá previsiblemente como resultado mejorar el cumplimiento a las reglas que regulan el tiempo de trabajo, el descanso y el derecho a la desconexión, lo que incide positivamente en 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 esta norma 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. Por todo ello, los resultados esperados, atendiendo al impacto de género de la norma, son positivos pues, con carácter general, se estima que su aplicación 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 de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres.

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 el respeto a las normas que regulan el tiempo de trabajo y descanso implica 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.

El proyecto normativo tiene un impacto positivo en la familia, por cuanto el respeto a los tiempos de trabajo y descanso 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 y, entre otros, la atención y cuidado de la familia.

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.

No se prevé que el contenido de la norma tenga impacto sobre el cambio climático.

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».

No se prevé que las medidas contenidas en el proyecto de real decreto puedan tener un impacto en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

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.