

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

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

Diciembre de 2024

Ministerio proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Diciembre de 2024
Título de la norma	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		
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 mínimo 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 		

	<p>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 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 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 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Anteproyecto de ley.
Estructura de la Norma	El anteproyecto consta de dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres transitorias y cuatro finales.

Informes recabados
(artículos 26.5, 7 y 9 de
la Ley 50/1997, de 27 de
noviembre, del
Gobierno)

Se recabará el preceptivo el 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 los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Asimismo, se solicitará informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

El anteproyecto se remitirá a las comunidades autónomas para su informe.

Se recabará dictamen del Consejo Económico y Social al 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.

Por último, el anteproyecto debe ser dictaminado por el Consejo de Estado (artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado).

<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública</p> <p>(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 someterá a audiencia e información públicas, para lo cual se publicará en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social durante siete días hábiles.</p> <p>Se solicitará informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.</p>	
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<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>	
<p>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</p>	<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>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso:</p>
<p>IMPACTO DE GÉNERO</p>	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input checked="" type="checkbox"/></p>

OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

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 durante el último siglo, 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 38,3 horas semanales.

Actualmente el 79,7% de las personas trabajadoras cubiertas por un convenio colectivo se encuentra en una jornada de 37,5 a 39,5 horas a la semana. Tan sólo un 7,2% se encuentra por encima de las 39,5 horas mientras que el 13% restante ya trabaja menos de 37,5 horas a la semana.

La jornada pactada ya es menor o igual a 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 una con un menos peso de la negociación colectiva, también se puedan beneficiar de la jornada más reducida.

Además, durante los últimos cuatro décadas, la economía y el mercado laboral actuales han experimentado transformaciones significativas en los últimos años aceleradas por la pandemia y los cambios estructurales que esta ha provocado -tales como el aumento del teletrabajo y de la flexibilización de horarios y la consecuente reducción de desplazamientos e incremento de horarios escalonados-, así como por la evolución de la ciencia y de la técnica -plasmada en el incremento de la automatización y la digitalización-.

Fruto de estos avances, se han producido mejoras notables en la productividad. En concreto, desde el año 1983, último año que se produjo una reducción de la jornada laboral, la productividad real por hora trabajada aumentó en España un 54%. Además, si bien el avance de la productividad en nuestro país en la última década presenta un diferencial negativo respecto a la media europea, actualmente se está reduciendo gracias a la aceleración de la productividad por hora trabajada en España en los últimos trimestres.

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, así como a las autoridades laborales de las comunidades autónomas. Durante la tramitación de la norma se ha recabado, asimismo, el dictamen del Consejo Económico y Social y el correspondiente dictamen del Consejo de Estado.

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 2020 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.

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

II. CONTENIDO

Este proyecto de ley consta de una exposición de motivos, dos artículos, tres disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

En su primer artículo se procede a modificar el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. 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 la obligación específica del registro de horas extraordinarias del artículo 35.5, aunando todo lo relativo al control horario en el citado artículo 34 bis.

El artículo segundo 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 apartado 5 del artículo 7 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 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.

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

La disposición adicional tercera dispone que la aprobación de la 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

La disposición transitoria primera fija la fecha máxima para 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 puedan realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en ella.

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.

La disposición transitoria tercera dispone que la regulación del registro de jornada seguirá rigiéndose por lo previsto en los artículos, 12.4, 34.9 y 35.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente durante seis meses desde la publicación de esta ley en el «Boletín Oficial del Estado».

La disposición final primera 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 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.

Las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta se dedican, respectivamente, a la habilitación normativa, al título competencial 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 de la duración máxima de la jornada laboral. Cabe recordar que hace más de 105 años que no se acomete una reducción de la jornada laboral por debajo de las ocho horas diarias, 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 la Ley del 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.

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 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 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». 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 149.1.7ª 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.

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 recibió un total de 267 aportaciones.

La valoración de estas observaciones se incluirá como anexo I a esta MAIN.

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, «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.

También se recabarán informes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como de las autoridades laborales de las comunidades autónomas, en aplicación, también, del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La valoración de las observaciones se incluirá como anexo II a esta MAIN.

4. INFORMES

Este proyecto se someterá 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 recabarán, 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 Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Por último, se solicitará informe a 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.

4. DICTAMEN DEL CONSEJO DE ESTADO

El proyecto debe ser dictaminado por el Consejo de Estado (artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado).

5. DICTAMEN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

Se recabará 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.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

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.

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.

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 redundaría 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 los trabajadores 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 trabajador, 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).

Adicionalmente, los diferentes experimentos sobre reducción de jornada llevados a cabo recientemente alrededor del mundo bajo la supervisión de la organización sin ánimo de lucro 4 day week Global apuntan a que la reducción de jornada tiene en la mayoría de los casos un impacto neutral o positivo en la productividad de las empresas.

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 los trabajadores -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 de la reducción en los desplazamientos o de horarios que permitan escalonarlos, 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.

En total, se estima que la reducción de la jornada beneficiará a un total de 12,5 millones de trabajadores del sector privado, 10,5 millones de trabajadores a tiempo completo y 2 millones de trabajadores a tiempo parcial, beneficiando a 6,8 millones de hombres y 5,7 millones de mujeres.

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. 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.

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.

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 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.

