



**CONSIDERACIONES DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES
AL BORRADOR DE 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**

Madrid, 2 de enero de 2025

Una vez analizado el **Borrador de 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**, las organizaciones empresariales formulamos las siguientes consideraciones.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

PRIMERA.- El valor del diálogo social.

Impulsados por el artículo 7 de la Constitución, **el diálogo y la concertación social constituyen en España un pilar de nuestra convivencia democrática.**

A través del **diálogo social bipartito o tripartito**, los interlocutores sociales y los sucesivos Gobiernos hemos alcanzado, a lo largo de la reciente historia de España, **importantes acuerdos inspiradores de numerosas reformas** que han resultado claves en el **proceso de normalización y consolidación de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, el desarrollo socioeconómico y la modernización de nuestro país.**

En el **último lustro**, tanto en el **ámbito bipartito como en el tripartito hemos trabajado con lealtad en contextos de máxima adversidad**, primero, para mantener el empleo, y después para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad de nuestras empresas. Y juntos, **hemos conseguido hacer más resiliente, estable, inclusivo, seguro y diverso el mercado laboral español.**

Más de 20 acuerdos tripartitos de diverso calado que van, desde la seguridad y salud en el trabajo, hasta el sistema de seguridad social, pasando por el trabajo a distancia, o por regulaciones de vanguardia referidas al uso de algoritmos, los derechos de los trabajadores de plataformas de reparto, o las personas LGTBI en las empresas.

Acuerdos, en fin, **muy laboriosos y extraordinariamente difíciles de alcanzar** que trascienden intereses o beneficios particulares, y se proyectan en el largo plazo para remover culturas muy adentradas en las estructuras de nuestra sociedad, estereotipos, disfunciones de nuestro mercado laboral, a través de

regulaciones normativas llamadas a ser, en unos casos estructurales, y en otros, duraderas y adaptables.

También **el diálogo social bipartito ha sido fructífero en este tiempo**. Sindicatos y organizaciones empresariales más representativas hemos contribuido a la **creación de referentes e instituciones** *“que añaden valor y eficiencia a las relaciones de trabajo, y que permiten una mejor gestión de los cambios al tiempo que canalizan el conflicto social. En sí mismos, estos acuerdos contribuyen al desarrollo equilibrado de nuestro marco sociolaboral y conforman un mensaje de confianza y un excelente ejemplo para la sociedad”*, como expresamente indica el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales -VI ASAC-**.

El **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva -AENC-** ha sido decisivo, como esperábamos, durante su primer año de vida desplegando un **enorme liderazgo en la modernización de la negociación colectiva y la recuperación del poder adquisitivo** de las personas trabajadoras en un contexto fuertemente inflacionista.

En los ámbitos territoriales y sectoriales, la negociación colectiva ocupa un lugar preeminente, con más de un **90% de cobertura que nos sitúa a la cabeza de los países de nuestro entorno**.

Justamente, **la legitimidad ganada a través de la lealtad, y un trabajo sin límite del que nos sentimos orgullosos, impulsan nuestro rechazo a la propuesta del Ministerio de Trabajo; rechazo que constituye en sí mismo la defensa de los principios y valores del diálogo social en todas sus dimensiones y de nuestro modelo constitucional de relaciones laborales**.

Lamentablemente, **la acción política viene promoviendo la desnaturalización del diálogo social**, convirtiendo el principal mecanismo generador de consensos sociales duraderos y de estabilidad regulatoria en una **mera herramienta de comunicación política al servicio de los anuncios del Ministerio de turno**, siendo ya habituales el **uso selectivo y a la carta** del diálogo

social y de los procedimientos de consulta, la **vulneración de los compromisos alcanzados y la falta de respeto al interlocutor.**

Sirva como **buen ejemplo de los primeros**, y para absoluta perplejidad de las organizaciones que formulan este escrito, que el mismo día de la publicación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, que implementa normativamente los acuerdos alcanzados en materia de Seguridad Social entre el Gobierno y los interlocutores sociales el pasado mes de julio, el **Real Decreto-ley 9/2024**, de la misma fecha, **modifica la reforma acordada en diciembre de 2021 sobre el Estatuto de los Trabajadores y el Sistema RED, sin siquiera consulta**, pese a que ambos constituyeron hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia comprometidos con Europa.

Pocos días antes, el **Real Decreto-ley 8/2024**, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos -DANA-, **introduce unilateralmente modificaciones en los artículos 37, 47, 64 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.**

Con anterioridad, el **Real Decreto-ley 2/2024**, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, entre otras, introduce una **nueva e inminente modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores**, otorgando prioridad a los convenios colectivos autonómicos, e incluso a los provinciales -en determinadas circunstancias-, frente a los convenios sectoriales de ámbito estatal y a acuerdos nacionales, pese a que **dicha intención, había sido rechazada de forma expresa por los interlocutores sociales, en los trabajos relativos a la reforma laboral acordada en 2021.** La misma norma modifica la **composición del grupo de empleadores del Consejo Económico y Social**, mediante la incorporación de organizaciones empresariales que, pudiendo ser más representativas en su ámbito, incumplen los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, hasta **casi una treintena de normas con enorme repercusión en las relaciones laborales** que, **omitido el mandato constitucional de obligada consulta a los interlocutores sociales, han configurado un marco jurídico disperso e inseguro**, con un claro desplazamiento de la autonomía de los interlocutores sociales y permanentes intromisiones en la negociación colectiva. Un marco jurídico, en fin, “intervenido” con palmaria vulneración de la Constitución.

Lamentablemente, el *“Borrador de 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”* es el **mejor ejemplo de colonización de la autonomía colectiva y también de erosión de las dinámicas democráticas**. Incluso, en un ejercicio de provocación sin precedentes, propone modificaciones pactadas en el ámbito tripartito, como es el caso de la Ley de Trabajo a Distancia.

Durante **11 meses, se han mantenido reuniones ficticias, al servicio de los intereses mediáticos del Ministerio de Trabajo sin que haya sido posible desarrollar**, en todo ese tiempo, **una negociación que respete los principios constitucionales**. Finalmente, **este proceso de consulta a los interlocutores sociales, coincidente con el periodo de audiencia pública de 7 días, en pleno periodo navideño, evidencian el desprecio de las instituciones y el desplazamiento del control democrático en beneficio exclusivo del control político**.

SEGUNDA.- Inconstitucionalidad de la propuesta del Anteproyecto de ley y efectos sobre la negociación colectiva.

Las **organizaciones empresariales defendemos la reducción de la jornada ajustada a las necesidades de cada sector a través de la negociación colectiva**, hasta el punto de que ésta viene siendo una práctica habitual en la negociación colectiva, a la que el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores mandata para establecer su duración y distribución. **Sólo de este modo, y no otro, se puede garantizar su adecuación a las realidades sectoriales y territoriales**, por otro lado, **tan heterogéneas**.

Así, según la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, como pone de manifiesto el cuadro siguiente, la **negociación colectiva ha permitido reducir la jornada máxima, alcanzando acuerdos que oscilan entre las 37,5 y las 39,5 horas semanales, en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas y sus trabajadores.** En concreto el 24,78% de los convenios con efectos económicos en 2024 se encuentran en el tramo de jornada de 37,5 a 38,5 horas semanales, que afectan al 27,98% de los trabajadores por ellos cubiertos, y el **53,95% de los trabajadores tienen una jornada anual pactada de entre 38,5 y 39,5 horas semanales.**

TRAMOS DE JORNADA	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
Menos de 1.712 horas/año ¹	1.138	32,00	1.171.781	11,41
De 1.712 a 1.758 horas/año ²	881	24,78	2.872.960	27,98
De 1.759 a 1.803 horas/año ³	1.065	29,95	5.539.818	53,95
De 1.804 a 1.825 horas/año ⁴	190	5,34	388.064	3,78
Más de 1.825 horas/año ⁵	282	7,93	294.931	2,87
TOTALES	3.556	100,00	10.267.554	100,00

¹Menos de 37,5 horas/semana

²De 37,5 a 38,5 horas/semana

³De 38,5 a 39,5 horas/semana

⁴De 39,5 a 40 horas/semana

⁵Más de 40 horas/semana

Esta **flexibilidad ha sido crucial para mantener la competitividad empresarial, al tiempo que facilita la conciliación** entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.

El propio preámbulo del Borrador de Anteproyecto reconoce que ya en 2022 **“la jornada de las empresas sujetas a convenios colectivos se acercaba progresivamente a las 37,5 horas gracias a los esfuerzos de la negociación colectiva”**. Todo ello sin mencionar la **brecha con la jornada efectiva** a la que haremos referencia más adelante.

Sin negar la legitimidad del Gobierno -ni del Parlamento- para establecer jornadas máximas, al igual que salarios mínimos, el ejercicio de esa competencia **debe ser compatible con el derecho constitucional al desarrollo de la negociación colectiva.**

Así, **el artículo 37 de la Constitución ordena al legislador garantizarla y asegurar su fuerza vinculante**, de manera que, **tal como expresa el artículo 53.1 del mismo texto legal, si bien puede por ley regularse este derecho, la ley habrá de respetar “en todo caso” su contenido esencial.**

Lo anterior implica que, en aquellos ordenamientos jurídicos, como el nuestro, en los que se consagra el derecho a la negociación colectiva en el texto constitucional, **el legislador ha de limitar sus intervenciones de tal forma que no afecten al contenido esencial del derecho.**

Pues bien, con independencia de la progresiva ampliación de las materias negociadas, **lo esencial en la negociación colectiva, es la determinación del intercambio contractual entre trabajo -tiempo de trabajo- y salario**, de manera que **la intervención legislativa en estas materias está severamente limitada, no pudiendo el legislador afectar su contenido esencial ni vaciarlo.**

En la medida en que la **propuesta gubernamental trata de incidir, no ya en la jornada máxima legal, sino en la jornada pactada en los convenios colectivos durante su vigencia**, afecta su núcleo esencial -jornada y salario-, **implosionando los equilibrios alcanzados por los sujetos legitimados para negociar**, sin plazo que permita reequilibrar en función de las particularidades de cada sector y empresa, quedando fuera del marco constitucional. Por ello, **las organizaciones empresariales exigimos respetar lo pactado.**

Resulta evidente que **se está confundiendo jornada máxima con jornada pactada de trabajo**. Esta distinción es muy importante y se refleja en el propio **artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores**, cuyo **primer párrafo se refiere a la jornada pactada, mientras que el segundo hace referencia a la jornada máxima legal.**

En un sistema de libertad de negociación colectiva, máxime cuando este derecho está consagrado constitucionalmente, **cualquier intento de regulación legal de la jornada de trabajo pactada invade el ámbito propio, protegido, del derecho a la negociación colectiva** y debe considerarse lesivo del mismo y, en su caso, **como sucede en el Anteproyecto de ley, inconstitucional.**

Evidentemente, nada impide al legislador limitar la duración máxima de la jornada legal, pero ésta **no podrá incidir en su fijación convencional tratando de imponerle un determinado resultado.**

Por lo expuesto, **la jornada máxima legal, para ser aceptable constitucionalmente, ha de ser verdaderamente máxima**, actuando como un límite infranqueable para la autonomía colectiva e individual, **pero nunca como un elemento de fijación de la jornada convencionalmente pactada de trabajo**, de tal forma que cuanto más se acerque a la jornada efectivamente pactada, más discutible será su encaje constitucional.

Y es que en realidad la **regulación propuesta**, no oculta el **objetivo de “dirigir” el proceso de negociación colectiva e imponer el sentido de su desarrollo a los titulares del derecho**, en una suerte de acomodo progresivo de la duración del tiempo de trabajo **prescindiendo del protagonismo que debe corresponder** en esta materia **a la negociación colectiva**, “invadiendo” su ámbito específico y lesionando la garantía de su contenido esencial.

Basta con leer la **disposición adicional segunda** que dispone que el Gobierno procederá a crear una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas para, aparte de evaluar los resultados de esta reforma, **seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo.**

La propuesta del Ministerio de Trabajo constituye una **injerencia sin precedentes en la autonomía colectiva** y no oculta el **propósito final de cambiar el modelo constitucional de fijación de las condiciones laborales por los agentes sociales a través de la negociación colectiva** por otro “*intervenido*” que contraviene, incluso, las orientaciones del Consejo de Europa.

Así, la **Decisión 2024/3134 del Consejo**, de 2 de diciembre, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los estados miembros, **anima a los Gobiernos a reforzar “la capacidad de los interlocutores sociales, permitiendo una negociación colectiva eficaz a todos los niveles adecuados (...), respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.”**

Con una **cobertura de la negociación colectiva que supera el 90%** y que constituye **uno de los mayores activos de nuestro país**, no sólo por su capacidad de adaptación al contexto permanentemente cambiante que otorga competitividad a las empresas españolas y más flexibilidad a las personas trabajadoras, sino también por su contribución a la paz social, **resulta, cuando menos sonrojante, la apelación del Anteproyecto de Ley al precedente de 1983**. Aquella intervención normativa vino antecedida por un Acuerdo interprofesional firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT -BOE de 01.03.1983- **cuyo propósito fue justamente el de impulsar la negociación colectiva como sistema de fijación de las condiciones laborales**, acomodándose al mandato constitucional, en un contexto político, social y económico afortunadamente muy distante del actual, en los albores de la democracia.

A la vista está el acierto de los agentes sociales en el desarrollo de dicho modelo constitucional que ahora el **Ministerio de Trabajo se propone violentar con fines estrictamente electorales**.

Las organizaciones empresariales seguiremos apostando por el modelo constitucional **“como eje del autogobierno de las relaciones laborales, siendo en la negociación colectiva donde encuentra su máxima expresión”**, como literalmente explicita el **V AENC**, todavía en vigor.

De momento, **el anuncio de esta propuesta legal ha frenado en seco la negociación colectiva**. De hecho, según datos del Ministerio de Trabajo de finales de noviembre, **en 2024 se han firmado 757 convenios aplicables a 1.937.004 personas trabajadoras**, frente a los **1.041 que en las mismas fechas de 2023 regían las condiciones laborales de 3.551.120 personas**.

Lamentablemente, lo anterior es sólo el comienzo. **La conflictividad laboral será inevitable**. El impacto de la ley generará **tensiones añadidas en la negociación colectiva** y quienes hicieron concesiones en su convenio a cambio de rebajas en la jornada reivindicarán mantener la distancia conquistada. Por su parte, la implementación de la jornada máxima legal en sectores y empresas alejadas al alza de la nueva jornada tendrán que **reorganizar horarios, turnos u otras**

condiciones de trabajo que en no pocas ocasiones aparejarán modificaciones sustanciales.

La realidad es que resulta **difícil medir el impacto de la medida que se propone en la economía española y en los sectores y empresas**, dada su heterogeneidad y las singularidades concretas de sus servicios, márgenes, capacidad productiva y organización del trabajo.

En cualquier caso, el texto sometido a consulta, denominado "*Borrador*", **revela un profundo desconocimiento de la realidad socioeconómica y laboral, proyectando una imagen decadente, deplorable y vergonzante de nuestro país.** Esta visión distorsionada no refleja en absoluto la realidad de España como un estado moderno y a la vanguardia en numerosos campos, consolidado como líder en el crecimiento económico occidental que ha mejorado significativamente las condiciones de vida de su población. **Tal representación es inadmisibile desde una perspectiva jurídica, política y sociológica, y exige su enmienda total.**

El Borrador de Anteproyecto ofrece una **visión deformada del impacto de esta reforma en las empresas, ante la falta de un análisis riguroso.** De hecho, **carece de una Memoria económica** esencial en iniciativas legislativas como ésta y que hemos demandado de forma reiterada en las numerosas reuniones con Ministerio de Trabajo y sindicatos.

La reducción legal de la jornada laboral debe ser cuidadosamente evaluada para valorar el impacto en la productividad y la competitividad de las empresas y, con ello, en el empleo, teniendo en cuenta la realidad de los distintos sectores, especialmente aquellos intensivos en mano de obra, y su impacto organizativo y económico.

La fundamentación social y económica en la que se justifica esta propuesta **no evalúa suficientemente cómo las medidas que se recogen en ella pueden impactar en la sostenibilidad económica de las empresas**, especialmente en sectores con márgenes reducidos y alta dependencia de la actividad temporal o adjudicatarias de la administración, o pequeñas empresas y microempresas

sin margen de flexibilidad, **al tiempo que tampoco dimensiona las consecuencias que todo ello puede tener para el cliente/consumidor**, quien en último término se ve afectado por los incrementos de los costes operativos y de responsabilidades burocráticas.

II. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

PRIMERA.- Al preámbulo y la Memoria del análisis de impacto normativo.

En vista de lo anterior, el Borrador de Anteproyecto constituye **un claro ejemplo de escenificación política cuya inconsistencia** queda patente de forma palmaria en su **preámbulo**, que es un **canto a la superficialidad**, ignorando las realidades complejas del derecho, la economía y el tejido productivo, plasmado en **endeble argumentaciones, mediante frases genéricas y ausencia de datos**.

Así, incorpora afirmaciones como que ***“la prestación de la persona trabajadora no es material, no es la cesión de elementos patrimoniales. Lo que se cede en el contrato es el propio tiempo de la persona trabajadora. Su tiempo de vida. (...) el verdadero objeto de la prestación laboral no es el trabajo, sino el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa para realizar las tareas bajo su dirección y organización”***. No podemos aceptar esta afirmación, dado que circunscribir la relación laboral a poseer el tiempo durante el cual se está a disposición de la empresa, **nos sitúa automáticamente en una posición peyorativa de las relaciones de las empresas con las personas trabajadoras**.

Tomar como referencia contractual esencial el tiempo de trabajo implica **desvirtuar ya inicialmente la óptica bajo la cual debe examinarse el conjunto de las obligaciones y derechos que componen el entramado contractual laboral**. Muestra de lo anterior es que **entre los derechos y los deberes de los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores no se encuentra un deber de presencia de la persona trabajadora en sí**, pero sí un derecho de la persona trabajadora a la ocupación efectiva y un deber de tal persona a la *“diligencia”* y a *“contribuir a la mejora de la productividad”*.

Este enfoque responde a una **visión sesgada de la naturaleza y objeto del contrato de trabajo**, que no es otro que la prestación voluntaria por las personas trabajadoras de sus servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleadora o empresa.

Igualmente, se alude a que **“la actual configuración de la duración máxima de la jornada laboral dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso”**, afirmación gratuita sin ninguna justificación que la avale, pues en España la jornada laboral máxima permitida ya se encuentra en consonancia con la media europea. Además, aunque la jornada máxima legal en nuestro país se ha mantenido estable en 40 horas semanales desde 1983, la realidad muestra una **disminución en la duración efectiva de la jornada laboral**.

Un hecho constatable del mercado laboral español es que la brecha entre la jornada pactada y la efectiva de los asalariados en el sector privado se amplió en la pandemia y no ha vuelto a recuperar los niveles de 2019. Así, la **diferencia entre horas pactadas y efectivas** es mayor ahora, pues se sitúa en **más de cinco horas**, mientras que en 2019 era de 3,5 horas, según datos de la Encuesta de Población Activa, debido al **fuerte incremento del absentismo en todos los territorios y sectores**, a causa del aumento de las incapacidades temporales por enfermedad común. Las cifras evidencian que en los últimos años se ha quintuplicado la incidencia de este tipo de absentismo en las empresas españolas y los costes de gestión y de sustitución de los trabajadores que enferman y no acuden a trabajar son insostenibles.

Al margen de la referencia que el propio preámbulo del Borrador de Anteproyecto y su Memoria del análisis de impacto normativo hacen a la **reducción de jornada de 1983**, a la que ya nos hemos referido en las consideraciones generales, llama poderosamente la atención el **desconocimiento de la realidad convencional del Ministerio de Trabajo al aludir a la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios como sectores sin convenio colectivo**, indicando que *“Estos datos, aunque esperanzadores, no soslayan la realidad de las personas **no cubiertas por convenios colectivos**, (...) y que se presentan **con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios**”*, cuando **son sectores con una amplia e incontrovertida cobertura a través de convenios sectoriales provinciales y autonómicos y en el caso de hostelería**, por ejemplo,

cuentan con un Acuerdo estatal que se viene suscribiendo desde hace más de 25 años con CCOO y UGT.

Además, a renglón seguido de reconocer la reducción de jornada a través de la negociación colectiva insiste el preámbulo en ***“la congelación que ha sufrido la duración de la jornada”***, reforzando esa **visión dogmática y estatalista** que preside la norma carente de apoyo empírico alguno. **Estatalista porque no se considera**, como hasta la saciedad demuestran todo tipo de estadísticas y estudios, oficiales y no oficiales, **que la negociación colectiva ha reducido la jornada oficial en porcentajes considerables**. Pero, además, no debe olvidarse que **las reformas producidas en materias que afectan directa e indirectamente a esa jornada** -permisos, suspensiones, excedencias, etc.- trascienden muy considerablemente a la duración efectiva anual de la jornada.

También se cita como ***“oportunidad de esta ley” “la necesidad de adaptar la normativa laboral a estas nuevas realidades y formas de organización”***, pero dicha **pretensión queda claramente al margen de los cambios introducidos en registro horario**, donde imperan las cargas a las empresas y la rigidez, que se ven exacerbadas con las modificaciones en el régimen sancionador.

Por otro lado, refleja el preámbulo como las **nuevas tecnologías “diluyen el rígido vínculo forjado durante las revoluciones industriales entre el horario y la productividad, nexa que justificaba jornadas laborales extenuantes”**, lo que lleva de nuevo a **considerar la imposibilidad de hacer una aproximación general a la reducción de jornada como la que se pretende con la reforma del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores**, dado que el desarrollo de esas tecnologías es muy diferente según los sectores. La implantación de estas tecnologías y sus específicas consecuencias e impacto en las condiciones laborales, entre ellas especialmente el tiempo de trabajo, precisamente exige una **aproximación particularizada por sectores e incluso empresas**, que es a lo que se refiere el **apartado XVI del V AENC cuando declara el protagonismo que ha de tener en ello la negociación colectiva**, protagonismo que es ignorado en esta pretendida reforma.

Asimismo, señala el preámbulo que *“no son pocos los países que, como España, en este momento se encuentran debatiendo acerca de la implantación de medidas laborales como la reducción de la jornada o el teletrabajo. Distintas experiencias recientes en Alemania, Bélgica, Islandia, Portugal o Reino Unido han sido positivamente valoradas tanto por las empresas como por las personas trabajadoras”*.

Lo que no se indica es que **en muchos de los países donde se está debatiendo la reducción de jornada se hace en un contexto y con un contenido muy diferentes al que se da en nuestro país, que va desde los niveles de productividad hasta marcos mucho más flexibles**. Además, **están llevando a cabo proyectos piloto, de adhesión voluntaria o por acuerdo, acompañados de ayudas públicas para su implantación y no desde la imposición legislativa como se plantea por el Ministerio de Trabajo, con medidas puramente cosméticas de acompañamiento que además ha retirado como “castigo” ante la falta de acuerdo de las organizaciones empresariales**, como si los efectos de la medida, y su eventual compensación, dependieran de la presencia o no de un acuerdo con la parte empresarial.

Tampoco se alude a que algunos países de la Unión Europea han adoptado justo la medida contraria, de modo que **han aumentado la duración de la jornada de trabajo**, es el caso, por ejemplo, de **Grecia**, que sin ningún tipo de reserva ha aumentado la jornada ordinaria. En todo caso, **25 países de la Unión Europea mantienen todavía jornadas máximas legales de 40 horas**.

Respecto a los **beneficios que se mencionan en el preámbulo de la eventual reducción de la jornada** –conciliación, cuidado de la salud, disfrute de la cultura, etc. –, no son discutibles en su carácter positivo. Lo que se cuestiona es que ello deba derivar en una imposición estatal a la autonomía colectiva. Debemos reiterar que **el necesario equilibrio de la vida personal y familiar ha de ser realizado en base a las circunstancias particulares de sectores y empresas, y de ahí el protagonismo que ya tienen y han de continuar teniendo los convenios colectivos**. En concreto, los **datos que se aportan respecto a la seguridad y salud** se refieren a nivel mundial y, desafortunadamente, **son muy**

diferentes entre países desarrollados, como España, y otros países en desarrollo.

Tras obviedades del preámbulo como que *“la reducción de la jornada resulta en una disminución directa de la exposición a los riesgos profesionales”* afirma tímidamente que ***“puede impulsar la competitividad y productividad a nivel nacional por cuanto aumenta la eficiencia y motivación de quienes trabajan”***.

Lo cierto es que **la premisa de que la reducción de la jornada laboral por mandato legal incrementa la productividad no se sostiene empíricamente.** Los estudios¹ indican que **es el incremento de la productividad lo que permite la reducción de las jornadas laborales y el aumento de los salarios.** En sectores donde la productividad está directamente relacionada con el tiempo de trabajo, una reducción impuesta generará desajustes organizativos y un mayor incremento de los costes laborales, resultando en una disminución de la productividad.

Desde 2019 la productividad por ocupado ha disminuido de forma significativa frente a su crecimiento en el conjunto de la Unión Europea, lo que se une a que **España presenta niveles de productividad bajos en comparación con nuestros socios europeos.**

En una comparativa con Europa² y concretamente con aquellos países que tienen una jornada efectiva de trabajo en un rango similar a la española, nuestra productividad es notablemente inferior. Para tener un nivel de productividad en consonancia con la media de los países analizados, la jornada efectiva en España debería estar en torno a 41,2 horas semanales. Por tanto, **llevar a cabo reducciones de dichas jornadas laborales sin incrementos muy significativos de la productividad nos alejaría aún más de las referencias europeas.**

¹ Estudios realizados por Andrés y Doménech (2020) y Bick, Fuchs-Schündeln y Lagakos (2018).

² Para este análisis se han considerado los siguientes países de la Unión Europea: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Grecia, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal.

Igualmente, el preámbulo del Borrador de Anteproyecto indica que con el mismo **“se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras”**, cuando **este derecho ya está suficientemente garantizado** por la **Ley Orgánica 3/2018**, de protección de datos personales, la **Ley 10/2021**, de trabajo a distancia, el propio **Estatuto de los Trabajadores** y el **VAENC**. Al incidir en materias ya reguladas, incluso acordadas en el ámbito bipartito, el Ministerio tan solo persigue colonizar las conquistas ajenas en una suerte de beneficio personal que es ya una tradición.

Continúa el preámbulo justificando la nueva regulación para *“permitir un adecuado control del tiempo de trabajo, de modo que, entre otros factores se impida la proliferación de horas extraordinarias no ajustadas a derecho”*, un **registro horario que ya existe desde 2019, introducido por el Gobierno socialista, con apoyatura en el mismo asunto enjuiciado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que ahora se invoca**, al que se carga con más intervencionismo y rigidez.

En vista de lo anterior, es fundamental superar las argumentaciones débiles, a través de frases genéricas, más próximas a la simple ocurrencia que al análisis empírico, recogidas en la Memoria del análisis de impacto normativo que **llevan a afirmar sin más que el Borrador de Anteproyecto tiene efectos positivos sobre la economía, la competencia, el género, la infancia y la adolescencia, la familia, el cambio climático** y que tiene impacto nulo sobre los presupuestos, las cargas administrativas y la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Lo cierto es que no se alcanza a entender por qué una reducción de jornada legal redundaría directamente *“en la participación paritaria de las mujeres”* y cómo afecta en el avance *“en la lucha contra el cambio climático”*, por ejemplo, o **por qué no va a afectar a la competencia, si implica mayores costes salariales**, como reconoce la propia Memoria del análisis de impacto normativo, **de gestión y planificación, de selección, contratación y formación de nuevo**

personal, de horas extraordinarias, entre otros. Sin poder ignorar, además, el **problema de cobertura de vacantes**, que se verá agravado con la reducción de la jornada, incidiendo en la prestación de servicios tan sensibles como el de los cuidados u otros que exigen presencialidad.

Además, en actividades de proceso continuo se van a generar **fracciones temporales que habrá que cubrir con contratos a tiempo parcial**, denostados por este Ministerio de Trabajo, consiguiendo un efecto contrario al pretendido.

Lo que **sí entendemos es que diga que no tiene efectos presupuestarios**, dada la **resistencia del Gobierno a asumir los costes derivados de la reducción de jornada en los contratos públicos, como ya ocurre con la subida del SMI**, obligando a muchas de las adjudicatarias al cumplimiento de los contratos incurriendo en pérdidas.

Según el **informe de BBVA “Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial”**, el efecto negativo de esta medida en el **PIB sería de 6 décimas de crecimiento en 2024 y 7 décimas en 2025**. En cuanto al **empleo**, el efecto **sería de 5 décimas el primer año, pero en 2025 se elevaría hasta -1,2 puntos en el crecimiento anual de esta variable**. Esto es, los efectos perjudiciales en el empleo se intensifican a medio plazo.

Las estimaciones de **CEOE** muestran que una reducción de la **jornada hasta las 37,5 horas conlleva**, en el caso de una reducción de las horas efectivas en la misma proporción, **una pérdida de 990 millones de horas**, con un **coste para las empresas de 21.300 millones de euros**.

CEPYME prevé un **coste directo de 11.800 millones de euros** por las horas que se dejarían de trabajar pero que se continuarían remunerando.

ATA estima que la reducción de la jornada **costará a los autónomos 12.000 millones de euros**.

Descendiendo a **sectores concretos**, el **sector hotelero** estima un **coste total anual de 2.348 millones de euros para las empresas de los distintos subsectores relacionados con la actividad turística**, derivados de la necesidad

de suplir las horas reducidas en las posiciones donde no es posible compensarlas por un uso más eficiente del tiempo de trabajo.

El Subsector de **Marcas de Restauración** estima un **coste de 292,5 millones de euros en el primer año de implementación.**

La **Asociación de transportes públicos urbanos y metropolitanos** –ATUC– eleva su estimación a **casi 300 millones de euros anuales** en su sector.

Sin embargo, una **reducción de la jornada acordada en la negociación colectiva puede ofrecer beneficios equilibrados**, permitiendo una adaptación más suave y efectiva a las necesidades tanto de empresas como de personas trabajadoras.

Finalmente, indicar que tanto la Memoria del análisis de impacto normativo como el preámbulo del Borrador de Anteproyecto aluden a que éste ha sido **consultado con las organizaciones empresariales más representativas**. Se trata una vez más de una afirmación tendenciosa, a sabiendas, además, de que el origen del texto es un acuerdo entre los sindicatos más representativos y el Ministerio de Trabajo.

Las **organizaciones empresariales hemos tenido conocimiento del Anteproyecto de Ley el día 20 de diciembre, a las 8:06 p.m., con un plazo de 7 días para formular alegaciones en pleno periodo navideño**, por lo que, además, ha sido imposible **llevar a cabo los adecuados procesos de consulta y toma de decisiones colegiada con nuestros representados**. Adicionado a lo anterior, la consulta se realiza **simultáneamente con el trámite de audiencia e información pública dirigido a los ciudadanos, sometiéndonos por tanto a consulta un texto susceptible de modificaciones y sin análisis de cargas administrativas que “se realizará cuando se conozca la solución definitiva”**, limitándose el proceso seguido por el Ministerio al cumplimiento meramente formal de la obligación de consulta **con clara vulneración del artículo 7 de la Constitución española.**

Asimismo, aunque indica el preámbulo que el contenido del Anteproyecto **“ha sido objeto de negociación con los agentes sociales en la mesa de diálogo social”**, como ya se ha dicho, las **reuniones han sido ficticias, guiadas por un interés exclusivamente mediático del Ministerio** y sin ánimo de transaccionar fuera de los límites marcados por el acuerdo de Gobierno PSOE – SUMAR.

De hecho, en 11 meses de negociación, no ha habido **diagnóstico ni análisis de impacto de las medidas realista y riguroso, ni texto normativo integrador de las propuestas del Ministerio, ni se han evaluado ni atendido las solicitudes de flexibilidad formuladas por las organizaciones empresariales encaminadas a minimizar los impactos negativos de la reducción legal de la jornada.**

Así:

- Se ha rechazado la **solicitud de cumplimiento y expiración de la vigencia de los convenios en vigor y también la incorporación de reglas de transitoriedad** que visibilicen, cuando menos, la mayor dificultad de algunos sectores y empresas con mayor saldo horario y problema de vacantes.
- Se ha rechazado la **posibilidad de ampliar el plazo para la ejecución de las 37 horas y media.**
- Se ha rechazado la **posibilidad de que la negociación colectiva amplíe, siquiera sea transitoriamente hasta un máximo de 40 horas la jornada,** en línea con lo realizado por Francia.
- Se ha rechazado la **posibilidad de incrementar el porcentaje legal de distribución irregular de la jornada** y el **número de horas extraordinarias** por convenio con un límite legal.
- Se ha rechazado la **posibilidad de incrementar a 10 diarias, el número legal de horas ordinarias de trabajo efectivo, salvo acuerdo en contrario,** y acompañar el descanso diario con la Directiva de ordenación del tiempo de trabajo
- Se ha rechazado la **indexación del incremento del coste laboral derivado de la reducción de la jornada máxima legal en las empresas licitadoras de la**

administración y la posibilidad de rescindir anticipadamente los contratos públicos.

- Se ha rechazado y desatendido la **necesidad de desvincular por ley los complementos salariales del salario hora** para evitar inflacionar aún más los costes salariales.
- Se ha rechazado la **posibilidad de que los trabajadores fijos de las ETT cubran puestos fijos discontinuos de las empresas usuarias** y de **celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial sin necesidad de previsión al respecto en convenio colectivo sectorial**.
- Se ha rechazado la **necesidad de establecer una excepción en la norma, indicando de manera explícita que no operarán las reglas del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores** para adaptarse a la reducción de jornada planteada.
- Se han rechazado los **ajustes jurídicos requeridos en la regulación de la adaptación de la jornada y los permisos**, relativos todos a definiciones y justificaciones.
- Se ha rechazado la **necesidad de evitar el automatismo en los contratos a tiempo parcial**.
- Se han rechazado las **bonificaciones en las cotizaciones sociales al menos para pymes y microempresas**, utilizando el PLAN PYME 375 -siempre sin concretar- como elemento de presión y chantaje a las organizaciones empresariales.

De todo lo anterior resulta, en fin, **la vulneración de los principios de respeto al interlocutor y quebranto de la buena fe, ambos inherentes al diálogo social, y un ejercicio no mesurado de las competencias del Ministerio de Trabajo mínimamente deseable para salvaguardar los complejos equilibrios de nuestro modelo de relaciones laborales.**

SEGUNDA.- Al artículo primero. Uno. Modificación de la letra c) del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores. Contrato a tiempo parcial.

Aunque **no se presentan observaciones respecto a la modificación del artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores**, es necesario **vincular este precepto con las consecuencias derivadas de la aplicación de la disposición transitoria segunda** a los contratos a tiempo parcial.

TERCERA.- Al artículo primero. Dos. Modificación del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Como ya se ha indicado en la consideración particular primera, el preámbulo del Borrador de Anteproyecto indica que con el mismo **“se pretende garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras.”**

Dicho derecho **ya se encuentra suficientemente garantizado** con la regulación contenida en:

- La **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**, cuyo **artículo 88** establece el derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como su intimidad personal y familiar.
- La **Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia**, nacida de un acuerdo tripartito, que en el **artículo 18.2** obliga a las empresas a disponer de una política de desconexión digital para los trabajadores a distancia.
- El **Estatuto de los Trabajadores**, cuyo **artículo 20 bis** regula el derecho a la desconexión digital, asegurando que los trabajadores no estén obligados a responder a comunicaciones fuera de su horario laboral.

Además, el **vigente V AENC**, al que venimos aludiendo de forma reiterada en este escrito, dedica su **capítulo XI a la desconexión digital**, constituyendo una

guía de los criterios que deben tenerse en cuenta en la regulación de este derecho en la negociación colectiva, a la par que incluye buenas prácticas a considerar por las empresas.

Hay que tener presente que **la modificación del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores lo es en gran medida del citado artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, por lo que esta reforma plantea claramente un problema de jerarquía normativa. No existe, en este sentido, ningún tipo de explicación de cuál es la correlación legal entre los dos preceptos, cuyos contenidos no son plenamente coincidentes.**

Por todo lo expuesto, **no se comparte la necesidad de una mayor regulación legal, que no solo es superflua, sino que también representa una muestra flagrante de intervencionismo estatal innecesario y redundante y una intromisión injustificada en la autonomía de empresas y personas trabajadoras.**

Por ello, **debiera estarse a la normativa vigente y a lo pactado en el V AENC,** dejando autorregularse a los sectores y empresas que conocen la naturaleza de su actividad y sus necesidades, **incorporando excepciones donde la comunicación fuera de horario resulte esencial en situaciones de urgencia;** máxime cuando se encuentra en **discusión en el ámbito de la Unión Europea la regulación de los requisitos mínimos en relación con el derecho a la desconexión** que deberán transponerse, en su momento, al derecho español.

Para el supuesto de persistir en la propuesta de redacción del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

– **Apartado 2 del artículo 20 bis.**

El **primer párrafo, del apartado 2, del artículo 20 bis** establece que *“El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la **ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona***

trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.”

La referencia a la **“ausencia de toda solicitud y comunicación”** supone **una imposición exacerbada, ajena a las necesidades de las empresas por causa de fuerza mayor, avisos de emergencia, distribución irregular, etc.**, que entra en contradicción con otros apartados del precepto.

Por otro lado, la imposición de deberes a terceros ajenos a la relación laboral, como los **“terceros con relación comercial con la empresa”**, es claramente excesiva, sobre todo si queda amparada bajo un **“deber empresarial”**. ¿Tendría la empresa que responder por la actuación de terceros ajenos a sus poderes directivos y organizativos **llevando sus responsabilidades a límites que quedan más allá de lo razonable?**

Por todo lo anterior **se propone suprimir el párrafo primero del apartado 2 del artículo 20 bis del ET.**

Por otro lado, el **segundo párrafo, del apartado 2, del mismo artículo** dice *“El derecho a la desconexión es irrenunciable”*, lo que se considera una **intromisión legal excesiva en la autonomía colectiva y en la autonomía individual**, por lo que **debe suprimirse**. Tanto colectiva como individualmente pueden pactarse regímenes específicos y excepciones para el derecho a la desconexión, que no deben, sin perjuicio del control que siempre corresponde a los tribunales, tropezar con este límite incondicionado de la irrenunciabilidad del derecho. Es un **exceso protector que desconfía de la autonomía colectiva e individual y considera a los trabajadores menores de edad.**

Igualmente, **se propone suprimir el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 20 bis del ET.**

De este modo el **apartado 2 del artículo 20 bis** se suprimiría íntegramente:

~~“2. El deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral~~

~~y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales, así como el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.~~

~~El derecho a la desconexión es irrenunciable.”~~

- **Apartado 3, segundo párrafo, del artículo 20 bis.**

El **segundo párrafo del apartado 3** debe ser modificado para **incluir explícitamente en dicho precepto las excepciones al derecho a la desconexión digital**. Estas excepciones deberán aplicarse de manera general a cualquier empresa, y no únicamente a aquellas que se encuentren facultadas por un convenio colectivo o acuerdo específico, contemplando situaciones excepcionales que requieran la comunicación y localización de las personas trabajadoras fuera de su horario laboral.

En tal sentido, **se plantea la redacción siguiente del segundo párrafo del apartado 3:**

“Se exceptuará la prohibición de comunicación con las personas trabajadoras y su derecho a no estar localizables fuera de su horario de trabajo, en relación con los preavisos para la prestación laboral resultantes de la distribución irregular de la jornada o la realización de horas complementarias y cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas que puedan constituir un riesgo grave para aquellas o para usuarios a los que haya que prestar algún servicio esencial o provocar un potencial perjuicio empresarial grave, que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas. Adicionalmente en la negociación colectiva se podrán incluir otras situaciones que den lugar a la excepción anteriormente indicada.”

- **Apartado 4 del artículo 20 bis.**

El **apartado 4** debe prever que **no regirá la ausencia de consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora, si concurren las excepciones a las que se refiere el apartado 3.**

Se propone una **incorporación al final de dicho apartado**, quedando como sigue el **apartado 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, **salvo que concurren las excepciones a las que se refiere el apartado anterior.**”*

CUARTA.- Al artículo primero. Tres. Modificación del apartado 1 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Jornada.

Por las razones expuestas en la consideración general segunda, **la reducción de la jornada laboral propuesta debe considerarse inconstitucional** toda vez que **no respeta el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y vulnera el mandato del artículo 37 de la Constitución Española**, por lo que planteamos **su supresión**.

En su caso, la modificación del **artículo 34.1** debería incluir en el precepto el **número de horas anuales de jornada máxima legal para una mayor seguridad jurídica**.

QUINTA.- Al artículo primero. Cinco. Nuevo artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores. Registro de jornada.

La **actual redacción del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores obedece a una reforma del Gobierno socialista en el año 2019³**, con fundamento en el Asunto C-55/2018 que dio lugar a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la

³ 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 -artículo 10-.

Unión Europea de 14 de mayo de 2019, que **precisamente ahora se invoca para motivar la nueva regulación**, sin que conste **ninguna circunstancia que justifique, razonablemente, un cambio tan drástico como el que se propone**, más allá de posibles incumplimientos que podrían atajarse con las habituales herramientas de control previstas en nuestro ordenamiento jurídico.

Contrariamente a lo anterior, se plantea una **nueva regulación que resulta absolutamente cuestionable**, desde el punto de vista técnico, económico, práctico y jurídico. Así:

- **Apartado 1 del artículo 34 bis.**

En el **párrafo primero, del apartado 1, del artículo 34 bis**, se prevé el **registro de jornada por medios digitales para todas las empresas**, independientemente de su tamaño, ubicación y sector de actividad.

Este cambio representa **importantes costes para las empresas**, cuando **ni siquiera está claro que sea factible**, sobre todo, 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 y falta de conectividad que impidan el acceso directo que impondrá la norma, la interoperabilidad con la Inspección de Trabajo e incluso el buen desarrollo del registro horario. Por ello, debe indicarse *“realizado con medios digitales **cuando sea posible**”* y **suprimir el inciso final “que garantice el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo”**, por cuanto la palabra *“requisitos”* no parece la adecuada y **en la valoración del sistema de registro habrá que tener en cuenta en todo caso su idoneidad.**

Por otro lado, el **párrafo tercero, del apartado 1, del artículo 34 bis**, no tiene en cuenta que, **en caso de distribución irregular de la jornada**, con previsión de descansos compensatorios, **no puede calificarse una hora como extraordinaria hasta que se produzca el balance de tal distribución**, y lo mismo ocurre con las **bolsas de horas a disposición del trabajador u otras previsiones recogidas en la negociación colectiva.**

Por tanto, se propone la **siguiente redacción** del **apartado 1 del artículo 34 bis**:

*“1. La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales **cuando sea posible, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo.***

Además, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial, se totalizará mensualmente, entregando la empresa a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, copia del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

*Igualmente, **salvo en caso de distribución irregular de la jornada, bolsas de horas a disposición del trabajador o previsiones similares que deriven de la negociación colectiva,** las horas extraordinarias registradas día a día se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando la empresa copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello, sin perjuicio de la forma de compensación.”*

– **Apartado 2.a) del artículo 34 bis.**

En el **párrafo primero, del apartado 2.a), del artículo 34 bis**, se indica que **será cada persona trabajadora quien practique directamente los asientos en el registro, sin posibilidad de que la empresa pueda condicionar su contenido.**

Téngase en cuenta que la eficacia del registro de jornada radica en el **compromiso de las personas de registrar correctamente las horas de entrada y salida al centro de trabajo y las pausas y ausencias**, siendo en la actualidad una de las **tareas más recurrentes de los responsables de personas** de las empresas, que tienen que **recordar y auxiliar a los trabajadores para que contribuyan al cumplimiento de la obligación de registrar el tiempo de trabajo**, máxime cuando las **consecuencias negativas recaen en la propia empresa**, cuyo poder de dirección y control debe poder extenderse también al desarrollo del registro horario.

Razón por la que inevitablemente es imprescindible que se mantenga la capacidad de gestión y supervisión, más aún si persisten las presunciones de veracidad previstas en el Anteproyecto. De no ser así, **la empresa debería hacerse cargo del sobrecoste por un posible uso abusivo de los registros por parte de los trabajadores**, cuya acreditación en contra puede resultar una prueba diabólica.

Además de lo anterior, **el último inciso de este párrafo primero obliga a registrar las interrupciones**, lo que conduciría a un sistema policial anacrónico con las actuales formas de organización del trabajo.

Las **posibles estimaciones en interrupciones o pausas, usualmente consensuadas por empresa y trabajadores, ya no van a servir como modelo**, lo que generará tensiones e incluso afectará a la flexibilidad tolerada en la empresa en perjuicio de aquéllos –salir a fumar, exceder el tiempo del café, etc.–. El trabajador puede percibir que el **sistema es intrusivo y limitativo de su capacidad de autogestión** del tiempo de trabajo, por lo que **debe suprimirse**.

Por último, el **párrafo segundo, del apartado 2.a)** obliga al trabajador a **identificar de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias**.

Dicha competencia **no puede quedar exclusivamente en manos del trabajador**, por cuanto, aparte de chocar, en los términos que ya hemos indicado con la **posibilidad de distribución irregular de la jornada o supuestos análogos**, constituiría una **f fuente de permanentes conflictos**.

Así, en el registro **han de indicarse las horas realizadas**, su calificación habrá de producirse a posteriori, en función de las circunstancias, y nunca puede ser facultad del trabajador. Por tanto, se propone la **supresión del citado segundo párrafo**.

Consecuentemente con todo lo anterior, la **letra a), del apartado 2, del artículo 34 bis propuesto**, quedaría como sigue:

*“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 contenido. Igualmente registrarán todas aquellas interrupciones de la misma que afecten a su cómputo.***

De la misma forma, los asientos identificarán de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias o complementarias.”

- **Apartado 2.c) del artículo 34 bis.**

Por las mismas razones que hemos apuntado respecto de la obligación de uso de medios digitales, **habría que cuestionar el último inciso de la letra c) del apartado 2 en la parte relativa a la interoperabilidad**, cuyo significado y consecuencias, por otro lado, no quedan claros, **todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acceder a sus datos, sin poner en riesgo la seguridad de la información.**

Por ello, planteamos la **supresión del inciso final**, quedando el **apartado 2.c) del artículo 34 bis** como sigue:

*“c) La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. **El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.**”*

- **Apartado 2.d) del artículo 34 bis.**

El **apartado 2.d) del artículo 34 bis** prevé que las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán **acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento**; registro que será **accesible en remoto para la Inspección de Trabajo -ITSS- y la representación legal de los trabajadores -RLT-**, sin que quepa otorgar el mismo tratamiento a ambos sujetos.

En primer lugar, **debe quedar legalmente claro el derecho de la persona trabajadora a acceder a sus datos de registro y no al registro en su integridad**, como parece deducirse del texto legal. Acceso que podrá hacer en remoto si dispone de una herramienta que garantice la seguridad de los datos y su intimidad.

En segundo lugar, **es cuestionable el acceso directo y remoto de la representación legal de los trabajadores, desde la óptica de la protección de datos**, que exige una coherencia con las exigencias impuestas por la **Ley Orgánica de protección de datos personales y el Reglamento General de protección de datos**.

Dicho **acceso debe llevarse a cabo con respeto**, en todo caso, **del derecho de la persona trabajadora a la protección de sus datos personales y de su intimidad**, en línea con la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea -Asunto C-65/23-**, de 19 de diciembre de 2024, que reafirma la importancia de **proteger los datos personales de los trabajadores, conforme a los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos**.

Sin que quepa el acceso a todos los datos personales del registro por parte de la RLT, como puede ser los relativos a ausencias por enfermedad o asuntos personales, pues **vulneraría el principio de minimización de datos**, tal como dispone el **Tribunal Supremo**, Sala de lo Social, en su **Sentencia 1302/2024**, de 21 de noviembre, con relación, en ese caso, a los datos del registro retributivo. La Sala de lo Social fundamenta su fallo en el principio de minimización de datos, resaltando la importancia de equilibrar la transparencia retributiva con la protección de la privacidad de los empleados, limitando el acceso a datos individualizados y asegurando que el registro salarial cumpla con los principios de protección de datos.

En ese contexto debe ser interpretada la **Sentencia previa de la Audiencia Nacional**, Sala de lo Social, **16/2022**, de 9 de febrero de 2022, que ya indicaba la imposibilidad de acceder desde cualquier ordenador, **por lo que no será posible el acceso en remoto pretendido en el Anteproyecto**.

Adicionado a lo anterior, **la interoperabilidad y el acceso inmediato y en remoto que se extiende a la RLT y a la ITSS puede aparejar problemas de ciberseguridad.** Como ya evidenció el ciberataque al Ministerio de Trabajo que afectó a la ITSS, podría derivar en **graves riesgos y perjuicios para la empresas** -secretos industriales, patentes, etc.- **y las personas trabajadoras**, poniendo en **riesgo la seguridad de los datos personales y el derecho a la privacidad e intimidad**, de forma que ese acceso remoto solo sería viable si la garantía de **seguridad fuera absoluta, lo que resulta de todo punto imposible.**

Profundizando en lo expuesto, la interoperabilidad y el acceso remoto sugieren la existencia de otro tipo de intereses, ya que **se pretende imponer la obligación de disponer de una herramienta que facilite dichos accesos.** A menos que el Ministerio de Trabajo proporcione a todas las empresas registradas en la Seguridad Social, con medios propios y de forma gratuita, dicha herramienta, **esta imposición resulta inaceptable.**

Se propone pues modificación del **apartado 2.d) del artículo 34 bis**, en los siguientes términos:

~~“d) Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder a los datos del registro que les afecten de forma inmediata al registro en el centro de trabajo y en cualquier momento.~~

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y salvaguardando el principio de minimización de datos, la representación legal de los trabajadores podrá acceder a los resúmenes del registro de jornada desde el lugar indicado por la empresa para preservar la seguridad de la información.

Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.”

- **Apartado 2.e) del artículo 34 bis.**

El **apartado 2.e) del artículo 34 bis**, de conformidad con lo expuesto anteriormente, requiere **alguna precisión** que se adiciona en el texto siguiente:

*“e) La empresa conservará los registros y los resúmenes previstos en este artículo durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales, **en los términos previstos en el apartado anterior**, y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”*

- **Apartado 3 del artículo 34 bis.**

El **apartado 3, del artículo 34 bis**, determina que el **incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada**, cualquier incumplimiento, pues ni se concreta ni se cuantifica, **dará lugar a consecuencias desproporcionadas y excesivas para las empresas**. Así:

- **Presunción de realización de la jornada ordinaria de trabajo**, así como de las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.
- **Presunción de jornada completa** en contratos a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
- **La totalidad del periodo entre el inicio y el final de la jornada será tiempo de trabajo efectivo**, sin que quepa ni siquiera prueba en contrario sobre descansos u otros periodos que no son tiempo de trabajo.
- **El tiempo que exceda de la jornada ordinaria serán horas extraordinarias o complementarias.**

Este planteamiento deja **muchas dudas sobre su ponderación**, entre otros motivos que conviene no olvidar, porque el registro horario está a disposición del trabajador, y es éste quien ficha en cada momento; por lo que la pretensión del Ministerio de Trabajo es tanto como **dejar a discreción del**

empleado la duración de la jornada y el tipo de contrato a tiempo completo o parcial.

Lo mismo ocurre con las **horas de exceso de la jornada ordinaria**, se quiere condicionar la naturaleza de las horas de trabajo diciendo que todas ellas son horas ordinarias o complementarias, cuando actualmente pueden **ser horas de distribución irregular compensables según el acuerdo de los negociadores.**

El juego de presunciones contribuiría a **incrementar la litigiosidad y a saturar los juzgados**, y redundaría en peores **condiciones para las personas trabajadoras** al verse obligadas a fichar todas las pausas, por lo que **debe suprimirse este apartado 3.**

Para el caso de que se mantengan las presunciones, deberá admitirse prueba en contrario. No obstante, **reiteramos las consecuencias negativas que esa regulación generaría tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.**

De este modo el **apartado 3 del artículo 34 bis** se suprimiría íntegramente:

~~*“3. La empresa será responsable de acreditar el cumplimiento de los requisitos previstos en este artículo. El incumplimiento por la empresa de la normativa en materia de registro de jornada dará lugar a que:*~~

~~*a) Se presuma realizada la jornada ordinaria de trabajo, así como las horas extraordinarias y complementarias manifestadas por la persona trabajadora, salvo prueba en contrario.*~~

~~*b) Se presuma celebrado a jornada completa el contrato de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.*~~

~~*c) La totalidad del periodo transcurrido entre el inicio y la finalización de la jornada reflejados en el registro será considerado tiempo de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 34.*~~

~~d) Sin perjuicio de lo previsto en la letra a) de este apartado, el tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria tendrá la consideración, según proceda, de horas extraordinarias o complementarias."~~

- **Apartado 4 del artículo 34 bis.**

En el **apartado 4 del artículo 34 bis** debería preverse que **las presunciones del apartado 3, en caso de mantenerse, no operan cuando la falta de práctica de los asientos sea imputable al trabajador.**

Para ese caso se propone la siguiente redacción de este **apartado 4**:

"Sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias derivadas de la no realización de los asientos, o la inclusión deliberada de datos erróneos, que impedirá el juego de las presunciones establecidas en el apartado 3, las personas trabajadoras no podrán resultar perjudicadas por practicar los asientos del registro o por ejercer cualesquiera otros derechos vinculados al registro de su jornada."

- **Apartado 5 del artículo 34 bis.**

El **apartado 5 del artículo 34 bis** es un **claro exponente de la voluntad de desplazar al Ministerio de Trabajo competencias que actualmente corresponden a la negociación colectiva**, incidiendo en el **cambio de modelo al que nos venimos refiriendo.**

Además del intenso intervencionismo, el **deficiente redactado de la norma genera una inseguridad jurídica** inadmisibles pues no se puede garantizar lo que no se conoce.

A la vista de lo anterior, se propone **mantener el texto actualmente vigente**, esto es, **segundo párrafo del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores**, por ser más preciso jurídicamente y más respetuoso con la autonomía colectiva.

De este modo, el **apartado 5 del artículo 34 bis** tendría la **siguiente redacción**:

“5. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

~~*Mediante negociación colectiva o, en su defecto, decisión de la empresa previa información y consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se podrá establecer el régimen de organización y funcionamiento del registro de jornada que deberá garantizar, en todo caso, lo dispuesto en este artículo y lo previsto en el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado siguiente.”*~~

– **Apartado 6 del artículo 34 bis.**

En el **apartado 6 del artículo 34 bis**, al igual que en el apartado anterior, el Anteproyecto prevé un **desarrollo reglamentario inadmisibles por tratarse de cuestiones que deberían corresponder a la negociación colectiva**. Por lo que se propone la **supresión del apartado 6 del artículo 34 bis**:

~~*“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.”*~~

- Adicionalmente, y tal como se indicará en la consideración a la disposición final segunda, el artículo 34 bis deberá incluir las **exclusiones de la obligación de registro al personal que ostenta determinadas responsabilidades o con categorías profesionales equiparables a mandos intermedios y personal de confianza**, en donde el control horario se compadece mal con el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.
- Asimismo, el mismo artículo deberá aclarar que será la **empresa usuaria la directamente obligada a cumplir con el deber de registro diario** de la jornada de las personas trabajadoras de las ETT, así como a su **conservación**.

SEXTA.-. Al artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Nuevo apartado Siete.

Se propone añadir un apartado **siete, al artículo 1 del Anteproyecto**, con el fin de **incorporar una letra h) al apartado segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, que incluya como **causa de despido disciplinario la falta de cumplimentación del registro diario de jornada o su no cumplimentación conforme a las instrucciones recibidas de la empresa**, en consonancia con la obligación impuesta al trabajador por el borrador del Anteproyecto de Ley de realizar los asientos del registro de jornada.

La **letra h) del apartado segundo del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores** tendría el siguiente tenor:

“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.”

SÉPTIMA.- Al artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS–.

El **endurecimiento del régimen sancionador**, tipificando **nuevas infracciones** en materia de jornada y tiempo de trabajo, **augmentando la cuantía de las sanciones** y fijando la **infracción por trabajador** y no por empresa en los supuestos de ausencia de registro o falseamiento de los datos registrados, es **desproporcionado**.

- Artículo 7.5 de la LISOS.

La consideración de una infracción por cada trabajador en relación con los incumplimientos de las obligaciones derivadas de la ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados **resulta claramente desproporcionada y sin fundamento**.

De una parte, la **obligación de disponer o no de registro no es individualizada**, por lo que su incumplimiento no puede considerarse como

una infracción en relación con cada trabajador. En todo caso, debe entenderse la **ausencia total de registro**.

De otra, **el falseamiento de los datos registrados será imputable al trabajador**, máxime si, como propone el Anteproyecto, **es él quien debe practicar los asientos**, sin que la empresa pueda condicionar su contenido, por lo que la propuesta carece de fundamento.

Por ello, **se propone la supresión del párrafo segundo, del artículo 7.5 de la LISOS**, en la redacción dada por el Anteproyecto, quedando el **artículo 7.5 de la LISOS** como sigue:

“5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

~~*En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, 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.”*~~

Subsidiariamente, y en caso de persistir en el texto propuesto por el Anteproyecto, **debería adicionarse al final del segundo párrafo el texto resaltado en negrita:**

*“En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, 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, **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.**”*

- **Artículos 12.30 y 13.18 de la LISOS.**

La propuesta contenida en el Anteproyecto, en los **apartados dos y tres del artículo segundo -artículos 12.30 y 13.18 de la LISOS-**, se solapa con infracciones ya tipificadas en la LISOS, vulnerando así los **principios de legalidad y tipicidad**, lo que genera una inaceptable **inseguridad jurídica para el administrado**.

Asimismo, los nuevos preceptos pueden provocar la **vulneración del principio non bis in idem en las actuaciones inspectoras**, al calificar los mismos hechos como constitutivos de varias infracciones.

En vista de lo anterior, proponemos la **supresión de los apartados dos y tres del artículo 2 del Anteproyecto**:

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

~~*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:*~~

~~*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.”*~~

En caso de que se mantengan los dos apartados citados, es **imprescindible una clarificación para evitar los efectos mencionados, de acuerdo con las reglas del concurso de sanciones administrativas**, en aras a la certeza y seguridad jurídica que debe presidir la normativa sancionadora.

- **Artículo 40.1.c bis) de la LISOS.**

Compartiendo la obligación de cumplir las normas, es fundamental que éstas **faciliten su cumplimiento en lugar de imponer cargas excesivas**. Las **sanciones desproporcionadas pueden poner en riesgo la viabilidad de las empresas**, especialmente las pequeñas y medianas, que son pilares fundamentales de la economía. Un enfoque equilibrado en la regulación, que promueva su cumplimiento, puede fomentar un entorno empresarial más saludable y sostenible.

Por ello, **debe eliminarse la referencia al artículo 7.5 de la LISOS del artículo 40.1.c bis), incrementando el importe de las sanciones respecto al actual**, máxime cuando en aquél se prevé la infracción por cada persona trabajadora y no por empresa en los supuestos de ausencia de registro o falseamiento de los datos registrados.

De esta forma, la **letra c bis), del apartado 1, del artículo 40 de la LISOS** continuará como sigue:

“c bis) Las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, ~~7.5~~, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) se sancionarán con las multas siguientes: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.”

OCTAVA.- A la disposición adicional segunda. Evaluación.

La disposición adicional segunda recoge la voluntad del Gobierno, tras la aprobación de la norma objeto de esta consulta, de **“seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.”**

Por las razones expuestas en la consideración general segunda y particular cuarta, **la reducción de la jornada laboral debe llevarse a cabo en el marco de la negociación colectiva y no por imposición legal.**

Por lo tanto, la **disposición adicional segunda debe considerarse inconstitucional**, pues **no respeta el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y vulnera el mandato del artículo 37 de la Constitución Española**, por lo que planteamos **su supresión.**

~~“Disposición adicional segunda. Evaluación.~~

~~El Gobierno procederá a la creación de una mesa de diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas con el objeto de evaluar los resultados de la reducción de jornada establecida en esta norma y de seguir avanzando en la reducción de la duración máxima de la jornada legal ordinaria de trabajo, teniendo en cuenta las características de los distintos sectores de actividad, la evolución de la productividad y las circunstancias económicas.”~~

NOVENA.- A la disposición adicional tercera. Compensación y absorción.

La disposición adicional tercera, al margen de la previsión del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra que recojan los convenios colectivos, determina que *“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.”*

Más allá del argumento del Ministerio proponente de reducir la jornada sin modificación de los salarios, **esta previsión es simplista y desmesurada en sus efectos**, pues **no ha previsto siquiera la desvinculación a esta regla de los complementos que se han pactado en convenio vinculados al precio/hora, ni el efecto sobre la propia negociación colectiva que puede tener en el contexto de las nuevas reglas que regulan la prioridad aplicativa de determinados convenios autonómicos y provinciales**, por lo que se **propone su supresión.**

~~“Disposición adicional tercera.~~

~~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.”~~

DÉCIMA.- A la disposición transitoria primera. Aplicación de la jornada máxima de trabajo ordinario.

En coherencia con lo expuesto en la consideración general segunda, esta pretendida reducción legal de la jornada **debe considerarse inconstitucional** por cuanto **no respeta el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.**

En vista del efecto que provocará sobre la negociación colectiva en su conjunto y sobre algunos sectores, territorios y empresas en particular, especialmente sensibles como aquellos intensivos en mano de obra que proceden de jornadas máximas con problemas de vacantes, las pymes, o cualesquiera otras que no puedan repercutir en precios sus servicios, se considera imprescindible incluir un **régimen transitorio dotado como mínimo de las reglas siguientes:**

- 1. El respeto a la vigencia inicial de los convenios colectivos** existentes al momento de la entrada en vigor de la Ley **hasta la finalización de su vigencia inicial**, mandatando a la propia negociación colectiva a converger con la nueva jornada máxima legal en un tiempo suficiente para minimizar el impacto, que deberá ser **más amplio para los sectores que proceden de jornadas más extensas.**
- 2. La repercusión a la Administración del incremento del coste laboral derivado de la reducción de jornada para el caso de empresas licitadoras o, si no tuviera lugar la indexación, el aplazamiento de la reducción de jornada hasta la concertación de nuevos contratos.**

3. Donde no exista convenio colectivo de aplicación, el exceso de horas resultante de la aplicación del límite previsto en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores se reducirá progresivamente en los años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley, aplicando una prorrata anual con las mismas reglas temporales previstas en el anterior apartado 1.

Por ello, se plantea la **supresión del texto propuesto en el Anteproyecto**:

~~“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 de este Ley.”~~

DÉCIMO PRIMERA.- A la disposición transitoria segunda. Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada.

Una de las mayores paradojas de la **intervención legislativa derivada de esta propuesta normativa se produce en los contratos a tiempo parcial**. Ninguno de los argumentos esgrimidos en el preámbulo de la norma puede aplicarse a un contrato que, por definición, tiene una duración inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Así, la modificación que se incorpora en el **apartado primero** de esta disposición **afecta al núcleo esencial de la conversión del contrato de trabajo a tiempo parcial que es la voluntariedad de la persona trabajadora**, por cuanto establece una **conversión automática ex lege a tiempo completo** a partir de la aplicación de la nueva jornada máxima legal.

Dicha propuesta **contraviene de forma directa el principio establecido en el artículo 12.4, e)** del **Estatuto de los Trabajadores en vigor**, entrando en colisión con su propio tenor literal.

En la misma línea y más allá de la conversión, se debe apuntar la **necesidad de conciliar la voluntariedad de las personas trabajadoras con las necesidades**

organizativas de las empresas resultantes de la reducción legal de la jornada, respecto de los **apartados dos, tres y cuarto de la disposición transitoria segunda** que el anteproyecto atribuye de forma unilateral a la persona trabajadora, siendo especialmente evidente a la vista de lo dispuesto en el último párrafo del apartado cuarto.

En definitiva, **se propone la supresión de la disposición transitoria segunda**:

~~**Disposición transitoria segunda. Contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada.**~~

~~**1. Los contratos celebrados a tiempo parcial con una prestación de trabajo de duración igual o superior, de promedio en el periodo de referencia fijado para el cómputo de la jornada de trabajo, a la jornada máxima semanal prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción prevista por esta norma se convertirán automáticamente en contratos de trabajo a tiempo completo a partir de la aplicación de dicha jornada legal.**~~

~~**2. En los supuestos distintos de los contemplados en el apartado 1, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, tendrán derecho al incremento proporcional de su salario a partir de la aplicación de la jornada máxima ordinaria de treinta y siete horas y media semanales.**~~

~~**3. Las personas trabajadoras con jornada reducida en virtud de lo previsto en los artículos 37 y 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a seguir realizando el mismo número de horas de trabajo que viniesen efectuando antes de la entrada en vigor de esta norma, con los efectos salariales previstos en el apartado 2.**~~

~~**4. Las personas trabajadoras con jornada reducida prevista en los apartados 6 y 8 del art. 37 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 los efectos salariales previstos en el apartado 2. A tal efecto, 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.~~

~~Alternativamente, podrá adaptar la jornada reducida que venía realizando a la nueva jornada legal prevista, en el marco del horario que previamente disfrutaban. Esta opción se comunicará a la empresa con quince días de antelación a la fecha de efectos de la adaptación.”~~

DÉCIMO SEGUNDA.- A la disposición transitoria tercera. Registro de jornada.

En atención a la vigencia y normas de transitoriedad propuestas por las razones extensamente explicadas en este escrito de alegaciones, deberán regir los actuales **artículos 12.4, 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores hasta el inicio de la vigencia de la nueva norma y la culminación de los periodos de transitoriedad.**

DÉCIMO TERCERA.- A la disposición final primera. Modificación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En la medida que **el derecho a la desconexión está ya regulado en todas las modalidades de jornada y muy particularmente, en el trabajo a distancia, no se concibe la necesidad de esta nueva regulación, máxime cuando la actual procede de un acuerdo tripartito**, y la propuesta del Anteproyecto en nada mejora las previsiones surgidas del diálogo social.

Sirva como ejemplo de lo anterior que la **propuesta de formulación del nuevo artículo 18 de la Ley 10/2021**, de trabajo a distancia, que debemos insistir es fruto de un acuerdo tripartito, no sólo carece de una justificación clara, sino que además **desoye el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018**, de protección de datos personales, cuando es la norma de rango superior a la que forzosamente ha de remitirse inicialmente la regulación de esta materia.

Además, imponer a la empresa el **deber de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión** es manifiestamente **desproporcionado** y puede

entrar en colisión con la libertad de organización de la que, en muchas ocasiones, goza el trabajador a distancia.

Con tal fin, proponemos **suprimir la disposición final primera:**

~~“Disposición final primera. Modificación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:~~

~~Se modifica el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, del siguiente modo:~~

~~“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.~~

~~Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.~~

~~En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.~~

DÉCIMO CUARTA.- A la disposición final segunda. Habilitación normativa.

En línea con lo expuesto en la consideración particular quinta, como garantía de claridad y seguridad jurídica, **las exclusiones de la obligación de registro deben recogerse en el propio artículo 34 bis del Estatuto de los Trabajadores**, sin diferirlas a un desarrollo reglamentario posterior.

Por otro lado, **el desarrollo reglamentario es una injerencia en la negociación colectiva inadmisibles que, además, genera una inseguridad jurídica constante.**

Por ello, **debe suprimirse la disposición final segunda:**

“Disposición final segunda. Habilitación normativa.

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

El Gobierno aprobará, 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. Entre otras cuestiones, reglamentariamente podrán determinarse los supuestos excepcionales en los que se admitan exclusiones de la obligación de registro, de manera justificada y extraordinaria y con vigencia temporal mientras subsistan las causas que justifican tales excepciones, y los supuestos en los que el cumplimiento de la obligación deba atender a particularidades, garantizando los derechos de las personas trabajadoras que preserva el registro de jornada regulado en esta ley.”

DÉCIMO QUINTA.- A la disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La **entrada en vigor** de la Ley debe permitir, junto con periodos transitorios, un **tiempo adecuado para su implementación a través de la negociación colectiva** y la necesaria **adaptación de las empresas a la nueva dinámica que implica el régimen del registro horario propuesto por el Anteproyecto, si persiste en el mismo.**

Por ello, como mínimo, debiera preverse una **entrada en vigor aplazada de la norma, lo suficientemente amplia**, quedando la **disposición final cuarta** como sigue:

“Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

- 1. La presente norma entrará en vigor a **xxx 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 entrarán 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.”~~
