

Enmiendas

Iniciativa: 121 / 58

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

Plazo de enmiendas: 25/06/2025 18:00

Fecha Presentación	Número	Tipo de Enmienda	Autor	Observaciones
18/06/2025 14:13	1	Enm. totalidad devolución	Grupo Parlamentario Junts per Catalunya	
18/06/2025 16:26	2	Enm. totalidad devolución	Grupo Parlamentario VOX	
18/06/2025 17:47	3	Enm. totalidad devolución	Grupo Parlamentario Popular en el Congreso	

ÍNDICE

<u>Expediente: 121/000058</u>	3
Nº Enmienda: 1. G.P. Junts per Catalunya.....	3
Nº Enmienda: 2. G.P. VOX.....	7
Nº Enmienda: 3. G.P. Popular en el Congreso.....	11

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000058

Nº Enmienda: 1

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO JUNTS PER CATALUNYA

A INSTANCIA DEL DIPUTADO

Cervera Pinart, Josep Maria

Enmienda a la totalidad de devolución

Justificación

El Projecte de Llei objecte d'aquesta esmena proposa una reforma estructural del règim laboral a l'estat espanyol mitjançant la reducció de la durada màxima de la jornada ordinària de treball a 37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

Aquesta reducció de la Jornada laboral respon a l'acord de legislatura entre SUMAR i PSOE. Un acord que no compta amb la unanimitat de totes les parts del diàleg social.

Treballar menys temps i guanyar drets ja fa temps que passa, és el que ja ha fet i fa la negociació col·lectiva en els diferents sectors. L'experiència confirma que la millor fórmula per guanyar drets és mitjançant l'acord i el consens, només l'acord i el consens entre els treballadors i l'empresa garanteix el progrés de totes les parts i en conseqüència del conjunt de la societat.

Les darreres quatre dècades hem vist com els sindicats i les patronals han sabut reduir a mínims la conflictivitat laboral a través de la negociació col·lectiva i és en el marc dels convenis col·lectius dels diferents sectors on s'han d'establir els mecanismes per ajustar els temps per treballar millor. Treballar millor pensant també, en termes d'eficiència i productivitat, perquè només la viabilitat de les empreses i dels negocis garantirà el nostre preuat estat del benestar, que no és res més que el benestar de les persones.

Malgrat les macro dades, que poden servir per justificar que l'economia creix, el mercat laboral continua tenint mancances que la condicionen:

- la taxa d'atur juvenil i de llarga durada més elevada d'Europa, que col·lideix clarament amb una realitat econòmica en què es creen llocs de treball,
- dèficits importants en les polítiques d'ocupació,
- dificultats de les empreses per cobrir els llocs de treball que creen,
- un absentisme laboral creixent,
- incapacitats temporals en màxims històrics sense anàlisi ni solució,
- manca de professionals i personal qualificat en molts àmbits,
- manca de flexibilitat interna a les empreses per adaptar la força del treball necessària,
- incapacitat per retenir el talent que se'n va,
- manca d'estratègia per generar valor afegit,
- estancament de la productivitat
- caiguda de la competitivitat.

Fiar la solució a la reducció per llei de la jornada laboral pot comportar l'efecte contrari al desitjat més quan els efectes de la mesura impactaran només en una part i no s'ajusta als equilibris consensuats entre els protagonistes.

Cal també tenir en compte que l'impacte de la imposició per llei de la reducció de la jornada laboral màxima serà desigual tant sectorialment com territorialment i on majors dificultats generarà serà a la micro, la petita i la mitjana empresa.

La viabilitat de les pimes es pot veure greument perjudicada per aquesta imposició rígida de la reducció de la jornada i en lloc de fomentar la creació d'ocupació pot acabar-se traduint en una destrucció de llocs de treball especialment en sectors com el de serveis o l'agroalimentari, per citar-ne algun.

Per altra banda, aquest Projecte de Llei també comporta una major exigència i inversió pel control en temps real de la jornada que obre la porta a la intromissió en el dia a dia de treballadors i empreses, que veuen endurides les sancions sense diferència entre grans i petites. Tampoc es considera en la regulació de la desconexió digital la realitat de l'activitat econòmica i de la negociació col·lectiva, que fa temps treballa en el desenvolupament dels protocols acordats adaptats a la realitat diferent de cada sector d'activitat.

Per últim, s'ha de tenir en compte que des de l'anunci de la reducció de la jornada fins avui la situació global ha canviat considerablement condicionant l'economia mundial i fent necessari una anàlisi més exhaustiva dels escenaris de futur.

És per tot el que s'ha exposat que des de Junts per Catalunya volem posar el focus en els problemes estructurals i reals del mercat laboral, prioritzant sobretot sous dignes, sense posar en risc ni a les empreses ni als treballadors, i per això demanem la devolució del Projecte de Llei al Govern, instant-lo a obrir un procés de diàleg social real i rigorós que permeti avaluar totes les implicacions d'una reforma d'aquesta envergadura i, si s'escau, presentar una nova proposta basada en la flexibilitat i amb un enfocament equilibrat i gradual que doni resposta a les diferents realitats.

El Proyecto de Ley objeto de esta enmienda propone una reforma estructural del régimen laboral en el estado español mediante la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual.

Esta reducción de la Jornada laboral responde al acuerdo de legislatura entre SUMAR y PSOE. Un acuerdo que no cuenta con la unanimidad de las partes del diálogo social.

Trabajar menos tiempo y ganar derechos ya hace tiempo que pasa, es lo que ya ha hecho y hace la negociación colectiva en los diferentes sectores. La experiencia confirma que la mejor fórmula para ganar derechos es mediante el acuerdo y el consenso, solo el acuerdo y el consenso entre los trabajadores y la empresa garantiza el progreso de todas las partes y en consecuencia del conjunto de la sociedad.

Las últimas cuatro décadas hemos visto como los sindicatos y las patronales han sabido reducir a mínimos la conflictividad laboral a través de la negociación colectiva y es en el marco de los convenios colectivos de los diferentes sectores donde deben establecerse los mecanismos para ajustar los tiempos para trabajar mejor. Trabajar mejor pensando también, en términos de eficiencia y productividad, porque solo la viabilidad de las empresas y de los negocios, garantizará nuestro preciado estado del bienestar, que no es nada más que el bienestar de las personas.

A pesar de los macrodatos, que pueden servir para justificar que la economía crece, el mercado laboral continúa teniendo carencias que lo condicionan:

- La tasa de paro juvenil y de larga duración más elevada de Europa, que colisiona claramente con una realidad económica en la que se crean puestos de empleo,
- déficits importantes en las políticas de ocupación,
- dificultades de las empresas para cubrir los puestos de trabajo que crean,
- un absentismo laboral creciente,
- incapacidades temporales en máximos históricos sin análisis ni solución,
- falta de profesionales y personal calificado en muchos ámbitos,
- falta de flexibilidad interna en las empresas para adaptar la fuerza del trabajo necesario,
- incapacidad para retener el talento que se va,
- Falta de estrategia para generar valor añadido,
- estancamiento de la productividad,
- caída de la competitividad.

Fiar la solución a la reducción por ley de la jornada laboral puede conllevar el efecto contrario al deseado más cuando los efectos de la medida impactarán solo en una parte y no se ajusta a los equilibrios consensuados entre los protagonistas.

También hay que tener en cuenta que el impacto de la imposición por ley de la reducción de la jornada laboral máxima será desigual tanto sectorialmente como territorialmente y donde mayores

dificultades generará será en la micro, la pequeña y la media empresa.

La viabilidad de las pymes se puede ver gravemente perjudicada por esta imposición rígida de la reducción de la jornada y en lugar de fomentar la creación de ocupación puede acabar traduciéndose en la destrucción de puestos de trabajo especialmente en sectores como el de servicios o el agroalimentario, por citar algunos.

Por otro lado, este Proyecto de Ley también conlleva una mayor exigencia e inversión por el control en tiempo real de la jornada que abre la puerta a la intromisión en el día a día de trabajadores y empresas, que ven endurecidas las sanciones sin diferencia entre grandes y pequeñas. Tampoco se considera en la regulación de la desconexión digital la realidad de la actividad económica y de la negociación colectiva, que hace tiempo trabaja en el desarrollo de los protocolos acordados adaptados a la realidad diferente de cada sector de actividad.

Por último, hay que tener en cuenta que desde el anuncio de la reducción de la jornada hasta hoy la situación global ha cambiado considerablemente condicionando la economía mundial y haciendo necesario un análisis más exhaustivo de los escenarios de futuro.

Es por todo lo expuesto que desde Junts per Catalunya queremos poner el foco en los problemas estructurales y reales del mercado laboral, priorizando sobre todo sueldos dignos, sin poner en riesgo ni a las empresas ni a los trabajadores, y por eso solicitamos la devolución del Proyecto de Ley al Gobierno, instándolo a abrir un proceso de diálogo social real y riguroso que permita evaluar todas las implicaciones de una reforma de esta envergadura y, si procede, presentar una nueva propuesta basada en la flexibilidad y con un enfoque equilibrado y gradual que dé respuesta a las distintas realidades.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000058

Nº Enmienda: 2

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO VOX

Enmienda a la totalidad de devolución

Justificación

I.

El presente Proyecto de ley pretende principalmente la disminución de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo recogida en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además de otras medidas accesorias asociadas a la consecución de tal fin.

Como ya es habitual, nos encontramos con una medida que pretende introducir un debate artificial sobre las necesidades de los trabajadores nacionales, poniendo el foco en el tiempo de trabajo. Con un análisis sesgado de la situación que atraviesa el mercado laboral en España, el Gobierno pretende reducir la jornada máxima ordinaria de trabajo semanal de las 40 horas actuales a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo. Bajo el pretexto de una mejora de las condiciones laborales, la productividad por hora trabajada e incluso la competitividad de las empresas españolas, se pretende desviar la atención de los auténticos problemas de que aqueja el mercado laboral español y que el Gobierno oculta.

El planteamiento de la cuestión olvida la realidad de millones de trabajadores españoles, caracterizada por la precariedad y la inestabilidad laboral, unos salarios insuficientes y la pérdida continuada de su poder adquisitivo. Todo ello, unido a problemas estructurales como el paro, la crisis de la vivienda o el contexto inflacionario impiden a los españoles el mantenimiento de un nivel de vida digno. De acuerdo con los últimos datos de la EPA (primer trimestre de 2024), el número total de ocupados que trabajan más de 37,5 horas semanales asciende a 14.210.792 personas, que representan cerca del 67% del total de ocupados. La medida, pues, afectaría a un mínimo de dos de cada tres trabajadores: más de 14 millones de personas. De hecho, más de 2,6 millones de trabajadores (12% del total), a pesar de tener un empleo, están en riesgo de pobreza. Casi 900.000

(4% del total) están en riesgo de extrema pobreza. Esto se debe fundamentalmente a la baja intensidad laboral: periodos de desempleo y jornadas parciales.

Y es que a los españoles cada vez les dejan trabajar menos. Las horas trabajadas son una muestra de ello: mientras que en el año 2008 se trabajaron una media de 679.779 horas a la semana, repartidas entre 20.470.000 ocupados medios (33,2 horas por ocupado), con la llegada de Pedro Sánchez a la presidencia del Gobierno en el año 2018 encontramos una media de 619.468 horas semanales trabajadas realizadas por 19.328.000 ocupados (32,1 horas por ocupado), pudiendo apreciar la continuidad de esta tendencia negativa en 2023, donde la media de horas trabajadas a la semana era de 647.631 horas efectuadas por 21.000.000 ocupados (30,8 horas por ocupado). En definitiva, el resultado de las políticas puestas en práctica por el Ejecutivo socialista ha sido menos trabajo para más personas.

El Gobierno ha sustraído la cuestión de su foro de debate natural para finalmente llegar a un acuerdo con algunos sindicatos especialmente ligados a partidos de ultraizquierda para registrar en la Cámara Baja el proyecto de ley que pretende reducir la jornada laboral. Sindicatos que, dicho sea de paso, dependen económicamente de las subvenciones que les concede el Gobierno y que cada año son más cuantiosas. Esto convierte la medida en una cuestión de fondo político. No se defiende el interés de los trabajadores sino la supervivencia de unos partidos de ultraizquierda a través de sus sindicatos.

II.

La situación que padecen los trabajadores españoles mencionada en el apartado anterior es el efecto de la aplicación de las políticas socialistas que durante los años precedentes han hecho mella en el mercado productivo nacional. Políticas que se han alejado del interés común, de la búsqueda de prosperidad de los trabajadores, y del crecimiento económico de España. El Gobierno se ha centrado en aumentar la recaudación del Estado incrementando sobremanera la presión fiscal sobre trabajadores y empresarios, reduciendo su poder adquisitivo y su libertad económica, para sufragar el ingente gasto público que supone la aplicación de políticas disolventes que generan desigualdades y que pretenden dividir a la sociedad.

La reducción forzosa de la jornada laboral tiene la fuerza suficiente para producir los efectos contrarios a los que supuestamente pretende. Que se realicen 2,5 horas menos de trabajo a la semana solo puede acrecentar los problemas de los que adolece nuestro mercado de trabajo y generar un resultado lógico; más precariedad laboral.

Los datos a este respecto reflejan con claridad esta afirmación. El nivel de productividad de las empresas españolas se encuentra por debajo de la media europea, lo que supone una menor producción por hora trabajada. Signo claro de esta situación es el reconocimiento que el propio Gobierno hace en la exposición de motivos del proyecto, y a la vista de los resultados, hace muy difícil pensar que reducir las horas de trabajo efectivo vaya a tener un reflejo positivo en los niveles de productividad.

A la pérdida de productividad hay que añadir las cifras que arroja el desempleo, donde España encabeza de manera negativa la lista de países europeos. España es el único país de la Unión Europea que padece un paro estructural superior al 10% y representa el 25% del desempleo de la eurozona. La situación se torna más precaria si cabe para los jóvenes, que ven como uno de cada cuatro de los menores de 25 años que forman parte de la población activa se encuentran desempleados.

La precariedad que ofrece el mercado de trabajo se constata a su vez en un aumento de la contratación temporal, donde se puede apreciar cómo mes tras mes la formalización de contratos de trabajo de duración determinada supera a los contratos indefinidos. La entrada en vigor y la posterior convalidación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo tuvo como objetivo la reducción de la temporalidad laboral mediante la traslación contractual del contrato de trabajo temporal hacia el contrato de trabajo fijo discontinuo, cuya duración, si bien es indefinida, está caracterizada por el hecho de que la prestación de los servicios por parte del trabajador se realiza en periodos alternos en los que se intercala actividad con periodos de inactividad. Los últimos datos disponibles de esta modalidad de contrato de trabajo mostraban que había más trabajadores que se encontraban en periodo de inactividad que trabajando. En suma, todo lo anterior ha condenado a los españoles a trabajar no solo de manera precaria, sino también instalados en una inestabilidad profesional que les impide prosperar.

Como consecuencia de ello, los niveles de pluriempleo en España se encuentran en máximos históricos. Casi 1 millón de trabajadores tienen que compaginar varios empleos para poder obtener una remuneración con la que llegar a fin de mes y dentro de ellos, resulta llamativo que casi 100.000 se encuentren dados de alta en 3 o más empleos.

III.

La coyuntura del mercado de trabajo es fruto de las políticas partidistas aplicadas por todos los gobiernos de las últimas décadas, pero no solo resultan adversas para los trabajadores, sino también para los propios empleadores. Los costes productivos asociados al personal se han visto incrementados de manera exponencial como consecuencia del afán recaudatorio del Ejecutivo.

La iniciativa contempla de manera expresa el aumento proporcional de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial, incluso de aquellos que se encuentren percibiendo retribuciones por encima de las establecidas convencionalmente, al fijar como no compensables o absorbibles las mejoras que se deriven de la entrada en vigor de la iniciativa. Aunque a simple vista parece una medida positiva, el objetivo del Gobierno no es el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores, ya que esta subida de los salarios trae consigo nuevamente un incremento de la recaudación estatal en concepto de seguros sociales y de rendimientos del trabajo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. La potencial ganancia de los trabajadores queda de nuevo opacada por la presión fiscal a la que se ven sometidos.

Una reducción forzosa de la jornada laboral manteniendo los salarios constantes supondrá una subida aún mayor de los costes laborales. Y de nuevo, los grandes perjudicados por las políticas del Ejecutivo en la materia son los pequeños creadores de empleo, es decir, las pymes. También en determinados sectores en los que la relación presencial de los trabajadores con los clientes es imprescindible y los ritmos de producción son difíciles de alterar, como el comercio minorista, el sector inmobiliario o la restauración, que cuentan con convenios de 40 horas, suman casi 1.350.000 empresas -en su inmensa mayoría pymes- que emplean a más de 4.850.000 trabajadores, es decir, cada empresa tiene de media apenas 3,6 trabajadores. Estas empresas, precisamente por su naturaleza -indivisibilidades, productividad coincidente con el tiempo de trabajo- y tamaño -pymes, márgenes reducidos-, enfrentarían unos sobrecostes en el mantenimiento de estas actividades que en muchos casos sería imposible asumir.

En definitiva, el aumento de los costes asociados a la reducción de la jornada y el descenso objetivo de la productividad por hora trabajada ponen en riesgo la viabilidad económica de muchas de estas empresas y pone en serio peligro la continuidad de su actividad. La tendencia en este sentido no es nada halagüeña, pues en el primer trimestre de 2025 los concursos de acreedores tramitados por los Juzgados de lo Mercantil se han incrementado en términos interanuales un 37 %.

IV.

El panorama que se presenta para los integrantes del tejido productivo español es desolador. Ante los problemas reales que afectan a los trabajadores y sus empleadores, el Gobierno pretende introducir una medida que puede acabar con la actividad de muchas pymes, las cuales no pueden soportar mayores incrementos en los costes asociados a la producción, condenando a sus trabajadores a engrosar las elevadas cifras de paro de España. Las pymes han visto reducidos en gran medida sus márgenes de beneficio, han tenido que soportar el encarecimiento de las materias primas, y además están continuamente sufriendo la voracidad recaudatoria del Gobierno, lo que las ha colocado en una posición de indefensión y les ha dejado prácticamente sin margen de maniobra para actuar ante la medida pretendida.

En definitiva, la presente iniciativa, lejos de buscar su prosperidad y bienestar de los trabajadores, pretende hacerles dependientes de las decisiones políticas, coartando su libertad y su capacidad de trabajo, dejando de lado el principio fundamental que debe regir la vida pública, como es el interés común de las familias españolas, que pasa por más estabilidad, más trabajo y no más precariedad y más despidos.

V.

En consecuencia, se postula la devolución al Gobierno del Proyecto de ley, con la finalidad de que elabore una propuesta normativa que no sea dañina para el bien común, y en especial para el tejido productivo español.

**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE TRABAJO, ECO. SOCIAL,
INCLUSIÓN, S.SOCIAL Y MIGRACIONES**

Expediente: 121/000058

Nº Enmienda: 3

AUTOR

GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR EN EL CONGRESO

Enmienda a la totalidad de devolución

Justificación

El pasado 6 de mayo de 2025 el Consejo de Ministros aprobó, el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía de registro de jornada y el derecho a la desconexión (en adelante Proyecto de Ley para la reducción de jornada), que pretende reducir la jornada laboral máxima legal para establecerla en 37,5 horas semanales. Un Proyecto de Ley no exento de polémica que incluso fue objeto de graves desavenencias públicas entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

Desde el Grupo Parlamentario Popular, nos oponemos a este Proyecto de Ley tanto en el fondo como en la forma, porque, entre otros aspectos, que expondremos a continuación, consideramos que una medida de semejante calado no se puede aprobar al margen del diálogo social e invadiendo competencias de la negociación colectiva.

Primero, no podemos olvidar que esta norma se ha aprobado con el único apoyo de los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT) pero sin contar con las organizaciones que representan los intereses de las empresas, grandes y pequeñas, y autónomos de este país, obviando el mandato constitucional de respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y su derecho a participar en la concepción y la aplicación de las políticas sociales y de empleo, en particular mediante convenios colectivos.

Segundo, al reducir la jornada en la forma en que lo hace el Proyecto de Ley, esto es, sustituyendo prácticamente a la jornada efectivamente pactada en muchos sectores, se estaría de alguna manera reemplazando a los titulares del derecho a la negociación colectiva y lesionando, por ende, el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva. Porque, en verdad, con este Anteproyecto de Ley no se está estableciendo un máximo legal que actúe como límite insuperable para la autonomía colectiva, sino tratando en realidad de fijar la jornada efectiva de trabajo, lo que, al no estar avalado por el dialogo bipartito, supone de facto invadir el terreno de la negociación

colectiva, vaciándola, violentando su protección o garantía constitucional.

Tercero, obligar por Ley a reducir la jornada sin tener en cuenta la situación de los sectores ni los márgenes de productividad, supondrá un incremento de costes laborales, pérdida de competitividad, congelación de salarios y menor creación de empleo. Es más, podrían dejar de atenderse servicios esenciales para los ciudadanos, como la dependencia o la salud, por la falta de personal derivada de la reducción de jornada, en la medida en que ya en la actualidad existe una escasez de personal en dichos sectores, como han denunciado las prestadoras del servicio.

La norma impuesta por la ministra de Trabajo se basa en argumentos poco rigurosos y populistas pero sin tener en cuenta cuestiones tan relevantes como el impacto que va a tener sobre la actividad económica y el empleo, particularmente porque no atiende a las especificidades sectoriales y a la diversidad empresarial. La norma no tiene en cuenta el tejido productivo del país, donde el 99,8% son pequeñas y medianas empresas y autónomos, que crean el 75% del empleo de España. Tampoco hace distinciones entre unos y otros sectores, imponiendo su ley imprudentemente, con meros fines electoralistas y sin tener en cuenta que los distintos sectores y territorios presentan características diversas.

El Gobierno, minimizando irresponsablemente y hasta el extremo las consecuencias de la implementación forzosa de la reducción de jornada, ha hecho oídos sordos a las estimaciones que las organizaciones empresariales y los centros de análisis económico ha realizado sobre su impacto económico, así:

- La CEOE ha estimado 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.
- FEDEA emitió un informe (mayo de 2025) denominado Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre Reducción de Jornada, Registro Horario y Desconexión Digital. El citado informe, se alinea con lo manifestado anteriormente, al considerar que una imposición legal generalizada no es el instrumento más adecuado para avanzar en materia de reducción de jornada: “Obligar ahora por Ley a reducir la jornada sin tener en cuenta las particularidades sectoriales ni los márgenes de productividad puede traducirse en un incremento de costes laborales, pérdida de competitividad y riesgos para el empleo, especialmente en sectores intensivos en tiempo de trabajo y con menor capacidad de reorganización. Por ello, defendemos una vía alternativa basada en el diálogo social y en acuerdos colectivos sectoriales que permitan adaptar la jornada de manera realista, sostenible y justa”.

Por otra parte, es indiscutible que el debate sobre la reducción de jornada no puede desligarse de otros esenciales como la productividad, el absentismo y la reducción de la burocracia. El informe sobre el Impacto de la reducción de la jornada laboral en la pyme, elaborado por CEPYME, hace

referencia a que la reducción del tiempo de trabajo debería tener en cuenta la productividad y la rentabilidad de las pymes. En nuestro país, la jornada pactada se ha venido reduciendo de forma natural en la propia negociación colectiva, no por imposición legal. En las empresas y sectores donde esa disminución ha sido compatible con el funcionamiento normal de la actividad y con una ganancia de productividad, la reducción del tiempo de trabajo se ha llevado a cabo de común acuerdo.

Así, según la estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los 10,3 millones de asalariados afectados por convenios colectivos con efectos económicos en 2024, solo el 6,65% (682.995) tiene pactadas jornadas de 39,5 horas o más. Sin embargo, aunque sea un porcentaje menor del conjunto de asalariados, asumir una jornada laboral de 37,5 horas semanales supondría para estas empresas un impacto significativo, de lo contrario, es más que probable que ya la hubieran implementado.

En definitiva, el coste laboral adicional que supone la reducción de jornada -en la Memoria del análisis de impacto normativo que se adjunta al Proyecto de Ley, se estima un incremento del coste salarial por hora trabajada de hasta el 6,7%- supondrá en muchos sectores, pérdida de competitividad, cierre de empresas -particularmente autónomos-, menor creación de empleo y congelación de salarios para los próximos años -no en vano la negociación y revisión de numerosos convenios ha quedado suspendida a la espera de conocer si prospera o no el Proyecto de Ley-.

Es aquí donde de la mano de la reducción de la jornada, entran en debate la productividad, el absentismo y la reducción de la burocracia. No podemos pasar por alto, que los últimos años se han multiplicado el número de ocupados en situación de baja temporal. Según los cálculos de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT), el absentismo laboral generó un coste de 28.987 millones de euros en 2024 (15.025 millones a la Seguridad Social y 13.961 millones a las empresas). Un 14,45 % más que el año anterior. Muchas bajas (legítimas) se alargan por exceso de burocracia o alargamiento de trámites y colapso del sistema. Si se ponen los medios para aligerar los trámites burocráticos, se podrá paliar o compensar en cierta medida el sobre coste que pueda suponer para la empresa la implementación de la reducción de la jornada laboral.

Asimismo, según el informe titulado "La productividad como el gran reto pendiente de la economía española" del Instituto de Estudios Económicos (IEE), la productividad por empleado ha bajado un 1,9% con respecto a 2018, frente al incremento medio del 1,2% de la UE27, siendo el 5º país europeo que más productividad ha perdido desde 2018. Este descenso está relacionado en gran medida, con la reducción de la jornada media en España desde 2018 que ha retrocedido un 3,8%, en comparación con el descenso del 1,5% en la UE.

Reducir la jornada sin tener en cuenta la productividad es garantía de fracaso, Francia es un buen ejemplo de ello, que redujo la productividad, un 3,7 % que derivó en una pérdida de empleo, como consecuencia de bajar a finales de los años 90, la jornada laboral a 35 horas.

En esta misma línea, el Consejo Económico y Social (CES), emitió a finales de febrero un Dictamen

crítico con la reducción de la jornada. Recordemos que la norma llegó al CES como Anteproyecto de Ley tras el acuerdo bilateral entre Gobierno y sindicatos (al margen de la patronal) y que el Dictamen emitido por la institución contó con el aval de ambas partes, sindicatos y patronal, incluidas las organizaciones empresariales agrarias. Así, el Dictamen establece la necesidad de: (i) que la rebaja de jornada sea progresiva, que no entre en vigor de la noche a la mañana, (ii) flexibilidad en su aplicación, teniendo en cuenta las particularidades de las distintas actividades económicas y (iii) que se contemplen compensaciones por los costes asociados a la rebaja de jornada. Además, el Dictamen critica que el Anteproyecto de Ley carece de un análisis económico riguroso y transparente sobre su impacto.

El hecho de que tanto sindicatos como patronal avalaran el Dictamen del CES, evidencia que el enfoque del Proyecto de Ley en los estrictos términos en los que está concebido en la actualidad no puede prosperar.

Otro aspecto relevante que tampoco prevé la norma - pero sí el informe de FEDEA- es cómo afecta a los convenios vigentes la reducción imperativa de la jornada laboral máxima, una medida intervencionista y sin transitoriedad en su entrada en vigor. Según dispone el Proyecto de Ley, la reducción entrará en vigor al día siguiente de la publicación en el BOE, afectando de inmediato y sin margen de maniobra a todos los convenios colectivos vigentes con jornadas laborales superiores a 37,5 horas semanales de promedio anual. Desde el Grupo Parlamentario Popular no podemos aceptar que prospere una ley que va en contra de las bases y compromisos adquiridos mediante el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y además va a generar una evidente inseguridad jurídica.

Si bien es cierto que al Gobierno, por razones obvias, le ha interesado que la medida más mediática del Proyecto de Ley haya sido la reducción de la jornada laboral, la norma también recoge cambios relevantes en materia de registro horario y desconexión digital. La rigidez normativa y la falta de seguridad y flexibilidad también son comunes en la nueva regulación de estas materias.

El Proyecto de Ley, modifica la actual regulación del registro horario, cuya lícita función es la de controlar la jornada laboral real y así garantizar los pagos de horas extraordinarias. Incorpora una reforma sustancial, imponiendo un registro digital mucho más estricto e intervencionista y con unas sanciones desproporcionadas por incumplimiento. Consideramos que esta modificación impuesta, resta flexibilidad a las empresas, introduce inseguridad jurídica -no consta informe de la Agencia Española de Protección de Datos- e invade nuevamente el terreno de la negociación colectiva. Además, comportaría un gasto adicional que deberán asumir las empresas sin que se hayan aprobado medidas de acompañamiento para la implementación del nuevo sistema.

En este sentido, tampoco entendemos la actitud desafiante de la ministra de Trabajo, que ha amenazado con regular de manera unilateral y vía Real Decreto - para imponer su criterio y saltarse los trámites parlamentarios- el registro horario en el supuesto de no aprobarse el Proyecto de Ley para la reducción de jornada. Sobre decir, que amenazar con una regulación paralela saltándose cualquier trámite y control parlamentario no es de recibo, es contrario a toda ética parlamentaria e

impropio de una ministra del Gobierno de España.

Y por último, manifestar que la falta de flexibilidad y rigidez absoluta también impera en las modificaciones incorporadas al derecho de desconexión digital. Si bien desde el Partido Popular apoyamos, como no puede ser de otra manera, el derecho a la desconexión digital, en tanto que conecta con la conciliación y la salud, la norma nuevamente generaliza sin atender a situaciones excepcionales, y sin permitir adaptar este derecho a la realidad de cada sector o empresa. La relevancia de este derecho exige que sea la negociación colectiva, a través de los convenios colectivos y los acuerdos de empresa, la que particularizadamente construya los límites de la desconexión digital, las responsabilidades de empresas y trabajadores y las garantías de este derecho.

Desde el Partido Popular, estamos a favor de mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores, pero siempre en el seno del diálogo social, escuchando a todas las partes y en el marco de la negociación colectiva. Una implementación gradual, progresiva y flexible, teniendo en cuenta las especificidades de nuestro tejido productivo y la diversidad sectorial y territorial. Valoramos también, la implementación de otras medidas como la jornada laboral flexible o el banco de horas, en aras a alcanzar una flexiseguridad tan necesaria en nuestro mercado de trabajo, que garantice toda la seguridad al trabajador y flexibilidad en las relaciones laborales. Imponer por ley lo que corresponde a la acción de la negociación colectiva, supone y evidencia un desconocimiento absoluto del funcionamiento de nuestro mercado de trabajo y de nuestro tejido empresarial. La vía es el diálogo social y la negociación colectiva, no la imposición y el populismo, sólo así se podrá adaptar la jornada de manera justa y sostenible, con creación de empleo -estamos a la cabeza de Europa en paro- y mejores salarios para los trabajadores y ganancias de productividad y competitividad para las empresas.

Por todo lo anterior, el Grupo Parlamentario Popular presenta esta enmienda de devolución del Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía de registro de jornada y el derecho a la desconexión.