CONGRESO DE
LOS DIPUTADOS

**Departamento de Documentación**

Dirección de Documentación,
Biblioteca y Archivo

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

*[121/000058]*

Dosier. Serie legislativa. Núm. 42. Junio 2025

documentacion.secretaria@congreso.es

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día 13 de mayo de 2025, acordó en relación con el **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**, encomendar su aprobación con competencia legislativa plena y por el procedimiento de urgencia, conforme a los artículos 148 y 93 del Reglamento, a la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

El Proyecto de Ley se estructura en **una parte expositiva** y **una parte dispositiva** que consta de **un artículo único**, **tres disposiciones adicionales**, **tres disposiciones transitorias**, y **siete disposiciones finales**.

En los últimos años, en nuestro país se han producido importantes avances normativos que han contribuido de forma decisiva a mejorar las condiciones de trabajo. Pese a ello, la actual configuración de la duración máxima de la jornada laboral, inmóvil[1] desde hace cuarenta y un años, dificulta el pleno cumplimiento y eficacia del derecho al descanso, reconocido expresamente tanto a nivel nacional, **artículo 40** de la Constitución, como a nivel internacional tal y como se verá más adelante en este dosier.

En base a ello, esta norma prevé:

- La **reducción de la jornada laboral** a treinta y siete horas y media semanales, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de las personas trabajadoras, disminuyendo el estrés laboral y promoviendo un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal, así como la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, el reparto equilibrado de las tareas de cuidados, la formación, el ocio o la participación social;
- La **adaptación de la normativa laboral** a las nuevas realidades y formas de organización de la economía y el mercado laboral actual; la automatización y digitalización de procesos, el aumento del teletrabajo o la flexibilización de horarios;
- La regulación de forma más precisa de los requisitos que debe cumplir **el registro de jornada**, como instrumento esencial para garantizar el derecho al descanso efectivo. Para ello se propone una nueva regulación que permita tanto un adecuado control del tiempo de trabajo, de modo que se impida la proliferación de **horas extraordinarias**, como que se garantice, de manera efectiva, el **derecho a la desconexión**, con el fin de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando así el derecho al descanso y a la intimidad de la persona trabajadora.

[1] El 4 de abril se publicó en la Gaceta de Madrid n. 94, el real decreto que fijaba en 48 horas semanales la jornada máxima legal. Posteriormente la Ley 4/1983, 29 de junio, redujo la duración máxima de la jornada de trabajo a cuarenta horas semanales.

A modo de comparativa, y según los **datos publicados en 2025 por Eurostat**, la jornada laboral media de las personas de entre 20 y 64 años de edad, en 2024, en los países de la UE es de 36 horas, aunque la media de horas de trabajo semanales difiere entre los diversos Estados. Los países con la semana laboral más larga fueron Grecia (39,8 horas), Bulgaria (39,0 horas), Polonia (38,9 horas) y Rumanía (38,8 horas), mientras que los Países Bajos tuvieron la semana laboral más corta (32,1 horas), seguidos de Austria, Alemania y Dinamarca (todos con 33,9 horas).

En la UE los hombres empleados a tiempo completo trabajaron de media 39,6 horas semanales, en comparación con las 37,7 horas de las mujeres del mismo grupo.

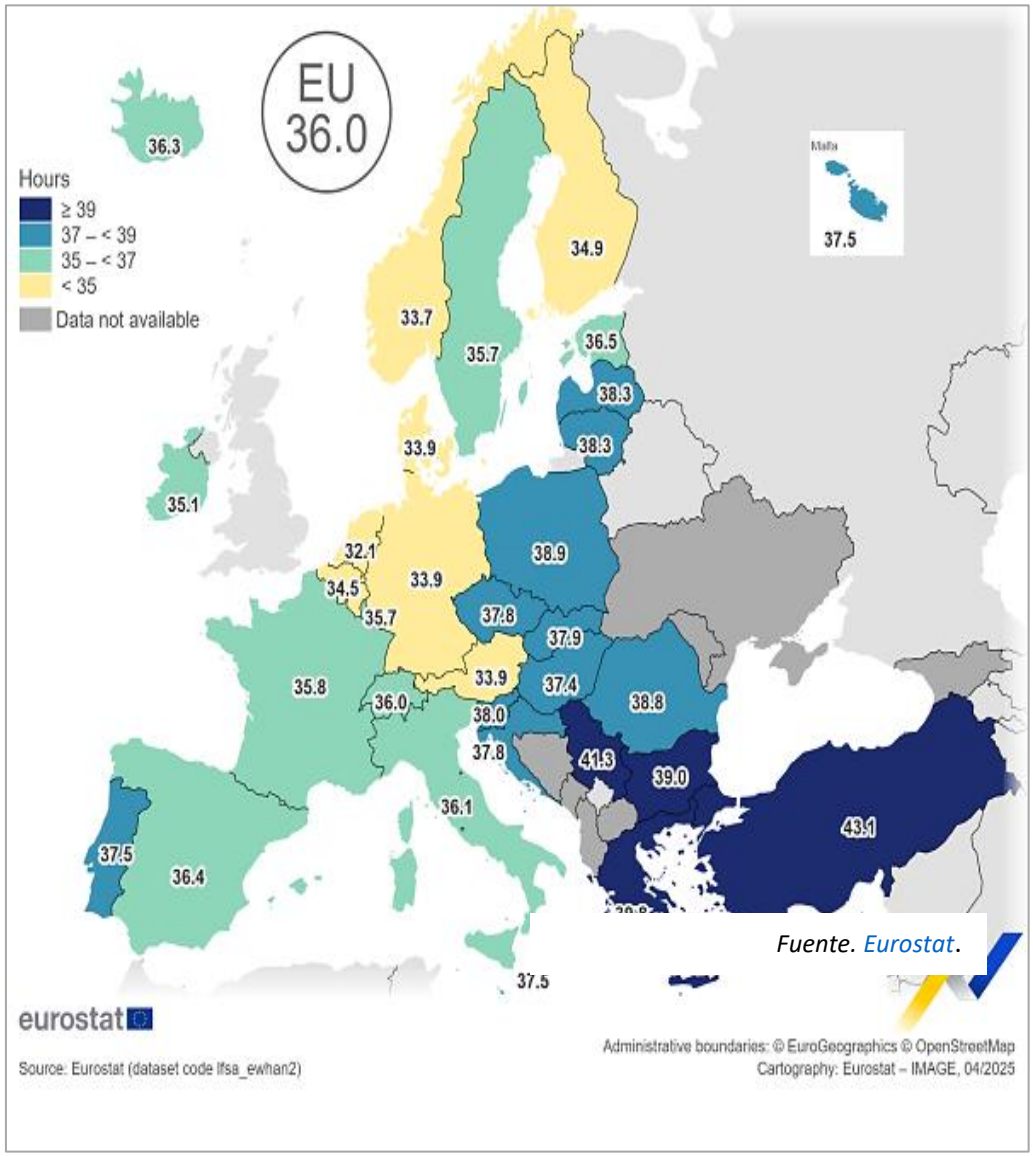
Las **diferencias más significativas entre sexos** se observaron en Grecia (42,4 horas semanales trabajadas para los hombres y 39,1 para las mujeres), Italia (39,8 horas para los hombres y 36,9 para las mujeres), Luxemburgo (39,1 horas para los hombres y 36,6 horas para las mujeres), Irlanda (39,9 horas para los hombres y 36,1 horas para las mujeres) y los Países Bajos (38,6 horas para los hombres y 35,1 horas para las mujeres).

Atendiendo a la **duración media de la semana laboral según el sector económico**, se concluye que las actividades económicas con la semana laboral más larga fueron agricultura, silvicultura y pesca (41,2 horas reales de trabajo), minería (38,8) y construcción (38,7).

Al analizar los **diferentes grupos de ocupaciones**, la estadística muestra que los trabajadores cualificados agrícolas, forestales y pesqueros (42,1 horas reales de trabajo), los directivos (40,9) y las fuerzas armadas (39,9) tuvieron las semanas laborales promedio más largas de la UE en 2024. Por el contrario, los trabajadores con ocupaciones elementales (31,6 horas reales de trabajo), los empleados de apoyo administrativo (34,0) y los trabajadores de servicios y ventas (34,7) tuvieron las semanas laborales más cortas.

En la mayoría de los países de la UE, en 2024, los trabajadores por cuenta propia trabajaron más horas semanales que los trabajadores por cuenta ajena, con algunas excepciones como las de Chipre y Estonia, donde los trabajadores por cuenta ajena, de media, significativamente más que los trabajadores por cuenta propia (+5,6 y +4,6 horas más, respectivamente).

**Número medio de horas semanales efectivas de trabajo en el empleo principal. 2024.** (ocupados de 20 a 64 años)




*Fuente. Eurostat.*

La **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** garantiza en su artículo 31 el derecho de todos los trabajadores a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad y a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios, semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas.

Para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, las horas de trabajo deben cumplir las normas mínimas aplicables en toda la UE que están recogidas en la **Directiva 2003/88** sobre el tiempo de trabajo[2]:

- el tiempo medio de trabajo por cada período de siete días no deberá exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias;
- necesidad de realizar una pausa de descanso durante las horas de trabajo si el trabajador está de servicio durante más de 6 horas;
- cada 24 horas un trabajador tiene derecho a un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso;
- por cada período de 7 días, el trabajador tiene derecho a un mínimo de 24 horas ininterrumpidas de descanso;
- derecho a vacaciones anuales retribuidas de al menos 4 semanas al año;
- en el caso del trabajo nocturno se disponen medidas de protección adicional:
    - las horas medias de trabajo no deben exceder de 8 horas por cada período de 24 horas,
    - no deberán realizarse trabajos pesados o peligrosos durante más de 8 horas en un período de 24 horas,
    - derecho del trabajador a evaluaciones sanitarias gratuitas y, en determinadas circunstancias, a ser transferido al trabajo diurno.

La Directiva también contiene normas especiales que se aplican a determinadas categorías de empleados: trabajadores móviles, trabajadores en alta mar y trabajadores a bordo de buques de pesca marítima[3].

Si bien las dos últimas décadas del siglo XX se caracterizaron en muchos países europeos por un movimiento a favor de la reducción de la jornada laboral, la primera década del siglo XXI fue testigo de una mayor flexibilización del tiempo de trabajo, junto con una tendencia al aumento de la misma.

[2] Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. DOUE L Núm. 299. 18 de noviembre 2003.

En 2023, la Comisión adoptó una Comunicación interpretativa que tenía por objeto aumentar la seguridad jurídica y la claridad en relación con la interpretación de la Directiva 2003/88. Ese mismo año también se publicó un informe de ejecución que analizaba la situación de su transposición y en el que se detectaron varias cuestiones problemáticas. El problema más habitual era la transposición incorrecta de las excepciones respecto del descanso diario y semanal, especialmente las referidas a los descansos compensatorios.

También se detectaron problemas relacionados con el derecho del trabajador a acumular vacaciones anuales cuando haya estado de baja por enfermedad.

[3] En el ámbito de los sectores del transporte aéreo, ferroviario, marítimo, por vías navegables interiores y por carretera, se aplican directivas específicas sobre la jornada laboral de determinados trabajadores.

A partir de mediados de la década de 2010 la intensificación (trabajar más rápido) y la densificación del trabajo (realizar más tareas, a menudo diferentes, al mismo tiempo), desembocaron en jornadas laborales más largas y en la proliferación de horarios atípicos, que reabrieron el debate sobre la importancia de reducir el tiempo de trabajo.

La **Directiva sobre conciliación de la vida laboral y personal**[4] vino a mejorar la situación existente, pero no se tradujo de forma inmediata en políticas nacionales para reducir o reorganizar la jornada laboral.

Los datos procedentes de encuestas nacionales y europeas muestran que un alto porcentaje de trabajadores que realizan su labor profesional de forma remota y flexible, trabajan largas jornadas y están expuestos a problemas de salud relacionados con el estrés laboral y el agotamiento.

Aunque no existe una norma europea específica sobre el **derecho a la desconexión,** diversas directivas vigentes, especialmente la Directiva 2003/88 establece, como hemos visto, límites a la jornada laboral y regula los periodos de descanso.

A pesar de que los trabajadores que desempeñan su profesión en la modalidad de teletrabajo muestran su satisfacción con la conciliación de la vida laboral y personal, también señalan la alta probabilidad que tienen de ser contactados fuera del horario laboral y de tener que responder a dichas comunicaciones. Casi el 50% de los trabajadores considera que esto perjudica el equilibrio entre vida laboral y personal, así como su salud y bienestar, siendo especialmente las mujeres las que sufren esta situación mucho más que los hombres.

Efectivamente, un **estudio de Eurofound**[5] concluye que el exceso de horas conectados conlleva en muchas ocasiones periodos de descanso insuficientes, perjudica la conciliación, la salud y el bienestar y termina desembocando en una sensación de insatisfacción laboral.

Los datos han puesto de manifiesto el efecto positivo que tienen, en aspectos como la salud, la conciliación laboral y la satisfacción general, las políticas de derecho a la desconexión implementadas en diferentes contextos. Sin embargo, también han evidenciado que la adopción de este derecho por sí solo no es suficiente para generar un cambio cultural en el entorno laboral. Para que sea realmente efectivo, debe ir acompañado de acciones de concienciación, formación y medidas eficaces adaptadas a cada entorno de trabajo.

[4] Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18 del Consejo. DOUE L Núm. 188. 12 de julio 2019.

[5] *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*. Eurofound. 2023.

A pesar de los conocidos efectos negativos de las largas jornadas laborales en la salud, el bienestar y el rendimiento, muchos trabajadores en la UE trabajan más allá de su horario habitual. En algunos países, **las horas extraordinarias** son una parte habitual de las funciones laborales, mientras que en otros se consideran excepcionales y solo se autorizan en circunstancias específicas. Aunque en general los trabajadores reciben una compensación por estas horas extras, las horas no remuneradas siguen siendo un problema generalizado en la UE[6].

En el marco de las **Organizaciones Internacionales**, y especialmente para la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, la preocupación por la ordenación del tiempo de trabajo ha sido una constante a lo largo de sus más de cien años de historia y se ha plasmado en numerosos **convenios** y recomendaciones, unos de carácter general y otros de carácter sectorial. No es casual que el primer Convenio aprobado por la OIT en 1919 −año de su constitución− fuera el **Convenio sobre las horas de trabajo en la industria**, que limitaba las horas de trabajo a 48 semanales[7] −con excepciones− y establecía periodos de descanso adecuados para los trabajadores.

En su **Recomendación 165**, adoptada en 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares aconsejaba que «Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares", también que "Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a: a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias; b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad".

Para la OIT, las jornadas de trabajo excesivamente largas no solamente afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores, así como a su vida familiar, sino que también terminan por afectar a la productividad.

[6] *Overtime in Europe: Regulation and practice*. Eurofound. 2022.

[7] "Artículo 2: En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación…"

En 2019 publicó una **Guía**[8] para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores. En ella se identificaban cinco dimensiones del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo o "tiempo de trabajo decente": promover la salud y la seguridad; aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas; mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada; promover la igualdad de género y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.

La **Declaración Universal de Derechos Humanos** adoptada por la Asamblea General de la **ONU** en 1948, establece en su artículo 24 que «toda persona tiene derecho al descanso, a disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas»

Años más tarde, y también en el marco de la ONU, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)** abundaba en este derecho en su artículo 7d[9].

La **Carta Social Europea (revisada),** adoptada por el **Consejo de Europa** el 3 de mayo de 1996 también reconoce el derecho a unas condiciones de trabajo dignas, entre las que se incluye el derecho a una jornada de trabajo razonable[10].

Aunque la regulación de la jornada laboral difiere de un país a otro, lo cierto es que de todos los **países de nuestro entorno** han ido incorporando a su legislación los convenios, recomendaciones y directrices de estas organizaciones internacionales, así como las diferentes directivas sobre esta materia adoptadas en el marco de la UE.

Por lo que se refiere al **derecho a la desconexión** hay que señalar que son pocos los países miembros que han legislado sobre la materia, y la mayoría de los que lo han hecho, más que por la vía legislativa han optado por su introducción en los convenios colectivos.

En **Alemania** la **jornada laboral** está regulada por la ley ***Arbeitszeitgesetz (ArbZG)***, que establece normas claras sobre el número máximo de horas de trabajo por día y por semana, los descansos obligatorios y otras disposiciones especiales para determinados tipos de trabajo.

[8] Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada (2019)

[9] "Artículo 7: Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial: d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos"

[10] "Artículo 2. Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas: Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes se comprometen: 1. a fijar una duración razonable del horario de trabajo, diario y semanal, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes".

En su artículo 3 dispone que la jornada de trabajo diaria no podrá exceder de **8 horas**, con un máximo de 48 semanales. Las 8 horas diarias sólo podrá ampliarse hasta un máximo de diez si en el plazo de seis meses naturales o de veinticuatro semanas no se supera la media de ocho horas diarias de trabajo.

Esta jornada se aplica a la mayoría de los trabajadores, con excepciones específicas para determinadas profesiones e industrias. Algunos profesionales, como los ejecutivos o los trabajadores autónomos, pueden no estar sujetos a estas regulaciones. Otras actividades profesionales como las de los médicos, los servicios de emergencia o la hostelería cuentan con normas adaptadas a sus necesidades.

Por lo que se refiere al **control de la jornada de trabajo**, hay que señalar que hasta el año 2022, como en la mayoría de los países, la legislación alemana no exigía en general el registro de las horas de trabajo, salvo en algunos casos concretos. Todo cambió a raíz de una **sentencia del Tribunal Federal de Trabajo** (*Bundesarbeitsgericht (BAG)*) de 13 de septiembre de 2022[11].

El objeto del procedimiento ante el BAG fue una demanda de un comité de empresa sobre sus competencias para introducir un sistema electrónico de registro del tiempo de trabajo en el marco de sus derechos de codecisión, en base al artículo 87 de la Ley de constitución de empresas. El Tribunal decidió que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3, apartado 2-1, de la **Ley de protección de la salud y la seguridad en el trabajo**[12], es el empresario el que ya está legalmente obligado a registrar las horas de trabajo y que, por tanto, no le correspondía al comité de empresa adoptar dicha iniciativa.

El tribunal también remitía a una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de mayo de 2019, referida a la Directiva sobre el tiempo de trabajo (**asunto TJUE 55/18 CCOO**). De acuerdo con esta sentencia, los Estados miembros deben obligar a los empleadores a establecer un sistema de registro objetivo, fiable y accesible para registrar el tiempo de trabajo de los empleados. Hasta ese momento los empleadores sólo registraban las horas extras y los festivos.

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales presentó en 2023 un **Proyecto de ley** sobre los sistemas de registro del tiempo de trabajo para adaptar la legislación laboral a las sentencias del Tribunal Federal de Trabajo y del TJUE, que modificará la Ley sobre la jornada laboral. Sin embargo, hasta el momento no se ha podido llegar a un acuerdo con los interlocutores sociales y se espera que su tramitación concluya por fin en 2025.

Aunque en Alemania no existe una normativa específica sobre **el derecho a la desconexión** que proteja a los trabajadores, sin embargo, la legislación sí que contempla la celebración de acuerdos sobre esta materia en el marco de la negociación colectiva, que ya se están aplicando en algunas empresas.

[11] *Bundesarbeitsgericht (BAG). Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21)*

[12] *Arbeitsschutzgesetz – (ArbSchG).*

En **Bélgica**, la jornada laboral no puede exceder de 8 horas diarias y 40 semanales, de acuerdo con lo establecido en el **artículo 19**[13] de la ***Loi sur le travail*** de 16 de marzo de 1971, si bien, los artículos **20 y siguientes** regulan los casos en los que los límites establecidos en el artículo 19 se podrán ampliar para determinados trabajos mediante un reglamento o un convenio colectivo de trabajo celebrado de conformidad con la Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias.

Tras la aprobación en 2001 de la ***Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie,*** se adoptó en Bélgica la reducción general de la jornada de trabajo a 38 horas semanales.

En 2022 se aprobaría una ley[14] que introducía un nuevo artículo (**20bis/1**) en la *Loi sur le travail*, y que ofrecía a los trabajadores la posibilidad de realizar su jornada laboral semanal normal a tiempo completo repartiéndola en cuatro días a la semana en lugar de cinco días, aumentando el límite de la jornada laboral diaria a un máximo de 10 horas.

A esta **jornada de 4 días** podrán acogerse los trabajadores previa solicitud por escrito. El empleador puede aceptar o rechazar la solicitud del empleado, ya que no está obligado a aceptarla. Sin embargo, la denegación deberá motivarse por escrito en el plazo de un mes y enviarse al solicitante. La solicitud presentada por el trabajador tiene una vigencia máxima de seis meses, pero puede ser renovada.

Por lo que se refiere a **los empleados públicos** la jornada media de trabajo se establece en 38 horas semanales[15], si bien también pueden acogerse a la jornada de cuatro días bajo determinadas condiciones[16]

Por lo que se refiere al **registro y control de la jornada de trabajo**, Bélgica, de momento, no ha cambiado su legislación laboral sobre la materia tras la **sentencia del TJUE de 2019**, para establecer un sistema objetivo, fiable y accesible de registro de las horas de trabajo diarias, aunque son muchas las presiones para que se adapte la legislación a la normativa europea. No obstante, hay algunos casos en los que el control y registro del tiempo es obligatorio de acuerdo con la legislación: aquellos en los que el trabajador realice horarios flexibles, para los trabajadores a tiempo parcial, para el control de las horas extra y para los trabajadores de ciertos sectores: empleadas del hogar, construcción, etc.

[13] *"Art. 19. La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine. On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur…"*

[14] *Loi portant des dispositions diverses relatives au travail. 3 octobre 2022*

[15] Art. 8 de la *Loi fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public. 14 décembre 2000*

[16] Véase la *Loi relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public. 19 juillet 2012*. El desarrollo de esta ley se realizó mediante el *Arrêté royal du 20 septembre 2012 portant des dispositions diverses concernant la semaine de quatre jours et le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public*

Bélgica sí que reconoció en 2018 **el derecho a la desconexión** en los **artículos 16 y 17** de la *Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale* para preservar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. La solicitud de esta desconexión se realizará a través de los representantes de los trabajadores. El acuerdo se incorporará al reglamento de trabajo de la empresa o al convenio colectivo correspondiente.

Estos dos artículos serían modificados en 2022[17]. La modificación del artículo 16 disponía que, para las empresas de menos de 20 trabajadores, el derecho a la desconexión se llevará a cabo mediante la modificación del convenio colectivo. Por su parte, el artículo 17 desarrollaba las modalidades para la aplicación del derecho del trabajador a no ser localizable fuera del horario laboral, el uso de herramientas digitales para garantizar los periodos de descanso, así como la realización de actividades de formación y sensibilización de los trabajadores y del personal directivo sobre el uso responsable de las herramientas digitales y los riesgos asociados a la conexión excesiva.

En **Francia**, la regulación de **la jornada de trabajo**, los tiempos de descanso y su control están regulados en el *Code du travail*[18]. El artículo **L3121-27** establece en **35 horas** la duración de la jornada de trabajo. Límite a partir del cual se activan las horas extraordinarias, que se compensarán económicamente o con tiempo de descanso.

La implantación de la jornada de 35 horas se produjo durante el mandado de Lionel Jospin, a través de las conocidas como leyes Aubry −Ley Aubry, de 13 de junio de 1998, y la Ley Aubry II, de 19 de enero de 2000, que la complementaba−. La reducción del tiempo de trabajo de 39 a 35 horas de las leyes Aubry tuvo como contrapartida una pérdida del poder adquisitivo de numerosos trabajadores, a la vez que un aumento del gasto público en ayudas compensadoras de la disminución de la competitividad. La Ley Aubry II establecería un sistema de garantías para evitar la pérdida del poder adquisitivo por la reducción de la jornada.

Las 35 horas semanales establecidas en el Código de trabajo no son en realidad un límite absoluto, sino la línea de activación de las horas extraordinarias. Es decir, la jornada de 35 horas es más bien nominal, ya que en la práctica se supera con facilidad. En Francia, el 64 % de los trabajadores no trabajan semanas estándar con horarios fijos, sino que hay muchas excepciones. No obstante, las horas de trabajo reales no deben superar las 48 en la misma semana, según establece el artículo **L3121-20** del Código de trabajo.

[17] La *Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail,* dedicaba su capítulo 8 al derecho a la desconexión

[18] *Code du travail. Partie législative (Articles L1 à L8331-1). Troisième partie: Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1**).** Livre Ier: Durée du travail, repos et congés (Articles L3111-1 à L3172-2)*

Por lo que se refiere al **empleo público** –que se compone de tres sectores diferentes: Función pública de Estado (FPE), Función Pública Territorial (FPT) y Función pública hospitalaria (FPH)−, el horario de trabajo se establece generalmente en 35 horas semanales o 1.607 horas anuales, sin perjuicio de las horas extraordinarias que puedan hacerse y con excepciones para de determinadas categorías de personal[19].

En cualquier caso, la duración del trabajo no puede superar determinados límites diarios (12 horas) y semanales (48 horas), ni una media de 44 horas en un período de 12 semanas consecutivas (**artículos L611-1, L611-2 y L611-3 del Código general de la función pública**)

La ley exige que todas las empresas mantengan registros de las horas de trabajo reales de todos sus empleados para el **control de la duración de la jornada**. Ya sea que los trabajadores estén sujetos a un horario fijo que enmarca cada período de trabajo −hora de inicio y hora de fin de la jornada, así como tiempos de descanso−, o a un horario no colectivo, la empresa deberá poder justificar en cualquier momento las horas trabajadas por sus empleados.

El control de la duración de la jornada de trabajo está regulado en el **Título VII del Libro III** y corresponde al empresario este registro, que deberá estar a disposición de la inspección de trabajo. En el caso de que el control se efectúe por medios digitales el registro debe ser fiable y a prueba de manipulaciones, como establece el artículo **L3171-4**.

En 2016 se aprobaría la conocida como *Loi El Khomri*[20], una reforma muy importante del Código de trabajo que, aunque fue muy cuestionada en algunos aspectos, ya que permitía a los empresarios aumentar la jornada de trabajo de forma unilateral cuando no hubiera un acuerdo en el convenio colectivo[21], reconocía por primera vez **el derecho a la desconexión digital** de los trabajadores[22]**.** La aplicación de este derecho se deberá hacer mediante negociación colectiva e incluirá la puesta en marcha por la empresa de sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo.

[19] *Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.*

[20] *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

[21] Efectivamente, el artículo L3121-45 del Código de trabajo prevé que, a falta de un acuerdo en el convenio colectivo, la empresa tiene la posibilidad de organizar unilateralmente la jornada de trabajo durante un período de varias semanas, variable en función del tamaño de la empresa.

[22] Este derecho está recogido en el artículo L.2242-17-7º del Código de trabajo.

A falta de acuerdo en la negociación colectiva, el empresario, previa audiencia del comité de empresa o los delegados de personal, deberá elaborar un estatuto sobre las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Un derecho que, a partir de ese momento será de implantación obligatoria en todas las empresas cualquiera que sea su tamaño.

El Código de trabajo no prevé ninguna sanción específica por el incumplimiento de las disposiciones legales sobre el derecho a la desconexión. Sin embargo, el empleador puede ser objeto de sanciones penales (pena de prisión y multa) si no ha respetado su obligación de negociar sobre la calidad de vida en el trabajo y esto incluye el derecho a la desconexión (**art. L.2243-2**).

En **Portugal**, la norma general, según establece el **artículo 203** del Código del Trabajo (CT)[23] es que **la jornada laboral** no puede exceder de 8 horas diarias y la jornada semanal, incluidas horas extras, no podrá exceder de 48. Esta jornada podrá reducirse mediante convenios colectivos sin que implique la reducción del salario de los trabajadores.

El **artículo 212**, dedicado al establecimiento de la jornada laboral, establece que es responsabilidad del empleador determinar la jornada de trabajo del trabajador, dando prioridad a los requisitos de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y facilitarles la conciliación de sus actividades profesionales con la vida familiar.

El **artículo 202** establece la obligación del empleador de llevar un **registro de las horas de trabajo**, con indicación de las horas de inicio y fin de la jornada de trabajo, así como de las interrupciones o pausas que en él no estén comprendidas, a fin de determinar el número de horas trabajadas por trabajador, por día y por semana. Estos registros deberán conservarse durante cinco años. El artículo, en su apartado 5 también afirma que el incumplimiento de esta obligación constituirá una falta grave.

Por su parte, el **artículo 231** está dedicado al registro de **las horas extraordinarias**, que también deberán ser controladas por el empleador en un soporte documental permanentemente actualizado y conservarse durante cinco años.

Una modificación del Código de trabajo en 2021 incorporó el **artículo 199º-A** que recogía el **derecho a la desconexión** de los trabajadores: el empleador tiene el deber de abstenerse de contactar con el trabajador durante el período de descanso, salvo casos de fuerza mayor.

[23] *Lei n.º 7/2009. Código do Trabalho – CT.*

## Información adicional

Puede consultar los siguientes **documentos de trabajo** elaborados, por el Departamento de Documentación, para la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los que se recoge:

- **Documentación que acompaña al proyecto**
- **Exposición de Motivos: documentación citada**
- **Documentos comparativos**
- **Estudios**

Igualmente, se encuentra a su disposición la **bibliografía** de apoyo a la tramitación parlamentaria del Proyecto elaborada por la Biblioteca del Congreso de los Diputados, que puede ser actualizada o ampliada durante su tramitación.