



Respuesta de la CES a la primera fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre posibles acciones en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 25 de junio de 2024

El 30 de abril de 2024, la Comisión Europea presentó la primera fase de la consulta a los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción de la UE en el ámbito del teletrabajo y el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la desconexión¹. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) acoge expresamente con satisfacción la iniciativa de la Comisión y se complace en responder a las tres preguntas de la consulta que figuran a continuación.

En primer lugar, la CES desea recordar que el Parlamento Europeo, en su informe de iniciativa legislativa de 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión² ya había pedido a la Comisión que presentara una directiva sobre el derecho a la desconexión. La CES apoyó expresamente la petición del Parlamento Europeo y, en su posición sobre el derecho a la desconexión de 23 de marzo de 2021³ pidió a la Comisión que lanzara sin más demora una iniciativa legislativa en forma de Directiva europea sobre la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión.

A la luz del aumento extremo del teletrabajo en el contexto de la pandemia de COVID, los interlocutores sociales europeos han identificado conjuntamente la necesidad de adaptar su Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002 a las nuevas circunstancias y, en este contexto, abordar también el derecho a la desconexión. En el programa de trabajo para el Diálogo Social Europeo autónomo 2022 – 2024⁴ los interlocutores sociales europeos han acordado negociar un acuerdo de la UE sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión,

[1 Primera fase de consulta de los interlocutores sociales con arreglo al artículo 154 del TFUE sobre una posible acción de la UE en el ámbito del teletrabajo y del derecho de los trabajadores a la desconexión, C\(2024\)2990 final.\[en inglés\]](#)

[2 Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión \(2019/2181\(INL\)\)](#)

[3 Posición de la CES sobre el derecho a la desconexión, adoptada en el Comité Ejecutivo de 22-23 de marzo de 2021](#)

[4 European Social Dialogue Work Programme 2022-2024.\[en inglés\]](#)



que debería implementarse en forma de directiva de la UE. La CES ha participado de forma comprometida en las negociaciones en el marco del Diálogo Social Europeo. Por ello, la CES está consternada por el fracaso de las negociaciones debido a la negativa de la patronal a presentar el acuerdo negociado. Por ello, considera coherente que la Comisión adopte medidas legislativas.

Antes de abordar las cuestiones con más detalle, la CES desea manifestar expresamente que no comparte la opinión de la Comisión de que deba introducirse un derecho a la desconexión, sino que el derecho a la desconexión como tal ya existe y debería describirse con más detalle y aplicarse en forma de Directiva de la UE. La Directiva 2003/88/CE⁵ relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva marco 1989/391/CEE⁶ sobre salud y seguridad en el trabajo, así como los convenios colectivos y el contrato individual de trabajo, regulan el tiempo durante el cual los trabajadores y trabajadoras están a disposición del empleador. Más allá de esto, el empleador no tiene derecho a reclamar el tiempo del trabajador. De ello se deriva el derecho de las personas trabajadoras a no ser contactadas por su empleador durante su tiempo libre. Por lo tanto, se trata de aclarar y hacer respetar este derecho a la desconexión.

La CES también subraya que no cree en la categorización de los trabajos como teletrabajables o no teletrabajables. En su lugar, habría que distinguir entre tareas teletrabajables y no teletrabajables. Cree firmemente que las tareas de muchos empleos cumplen los requisitos para el teletrabajo. En la práctica, sin embargo, la aplicación fracasa a menudo debido al consentimiento del empleador. En este contexto, la CES desea subrayar la creciente preocupación por el hecho de que las personas trabajadoras que ocupan puestos cuyas tareas no se consideran en su mayoría teletrabajables experimentan una sensación de desventaja que es necesario abordar.

Por último, la CES toma nota de que la Comisión indica en el documento de consulta que ha iniciado la evaluación jurídica del acuerdo sobre digitalización (incluidas las disposiciones sobre teletrabajo y derecho a la desconexión) negociado por los interlocutores sociales de la UE en las administraciones de los gobiernos centrales (Comité Europeo de Diálogo Social para las Administraciones Centrales - SDC CGA) con vistas a una posible implementación legislativa⁷. Aun reconociendo que se trata de un proceso independiente de esta consulta, la CES insta a la Comisión a que adopte todas las medidas necesarias e inmediatas para aplicar mediante una directiva el acuerdo sectorial, con total transparencia y cooperación con los firmantes del acuerdo.

A la primera pregunta ¿Considera que la Comisión ha identificado correcta y suficientemente las oportunidades y retos relacionados con el teletrabajo y el derecho a la desconexión? En caso negativo, ¿qué retos u oportunidades se han identificado de

[5 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 noviembre 2003 relativa a ciertos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.](#)

[6 Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo](#)

[7 SDC CGA Agreement on digitalisation - EN - Signed.pdf \(epsu.org\)](#)



forma incorrecta o insuficiente, o qué otros retos y oportunidades podrían considerarse?

La CES opina que la Comisión ha identificado correctamente las oportunidades y los retos relacionados con el teletrabajo y el derecho a la desconexión en su documento de consulta.

La Comisión señala que la digitalización, el uso de dispositivos digitales finales y el aumento simultáneo del teletrabajo han incrementado el riesgo de una cultura del trabajo "siempre conectado" con posibles repercusiones en las condiciones de trabajo y empleo de las personas trabajadoras. No es infrecuente que las trabajadoras y trabajadores estén conectados o sean contactados por cualquier medio fuera de las horas de trabajo acordadas colectivamente. Hacer respetar el derecho a la desconexión significa que no se interrumpe el tiempo personal de las personas trabajadoras y se protegen sus condiciones de trabajo y su salud y seguridad. Por lo tanto, la CES no puede sino confirmar que la aplicación del derecho a la desconexión contribuye a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Una aplicación efectiva del derecho a la desconexión debe incluir también el examen de la carga de trabajo y de si ésta se ajusta al tiempo de trabajo acordado. Para la CES, un análisis de la carga de trabajo incluye también un análisis de la dotación de personal. Por lo tanto, este análisis holístico y la revisión periódica tienen un efecto positivo en la salud de las personas trabajadoras, su satisfacción general con su condición laboral y su productividad.

La CES está de acuerdo con las oportunidades descritas de trabajar fuera de los locales del empleador en forma de acuerdos de teletrabajo. Éstas podrían incluir, entre otras cosas:

- permitir a los trabajadores y trabajadoras concentrarse mejor gracias a un menor número de molestias e interrupciones;
- mejorar la capacidad para realizar determinadas tareas que requieren una especial concentración;
- aumentar la productividad;
- garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar;
- contribuir a reducir la huella de carbono.

No obstante, la CES subraya que cualquier iniciativa de la UE debe garantizar el carácter voluntario del teletrabajo y que ninguna trabajadora o trabajador debe ser obligado, directa o indirectamente, a teletrabajar. Dependiendo del contexto, determinadas tareas o situaciones pueden tratarse mejor en los locales del empleador. Puede ser necesaria la interacción cara a cara entre compañeros y/o con clientes o proveedores. Por ejemplo, la oportunidad de aprendizaje espontáneo a través de interacciones informales podría verse favorecida por el trabajo en los locales de la empresa. También hay que tener en cuenta los posibles sentimientos de aislamiento y falta de pertenencia social.

La CES está convencida de que el teletrabajo puede ser beneficioso para la inclusión en el mercado laboral, así como para la conciliación del trabajo de las personas trabajadoras más vulnerables (por ejemplo, en situación de discapacidad) y los trabajadores y



trabajadoras con responsabilidades de cuidado. La CES desaconseja apoyar nuevas vías para que los empresarios eludan su obligación legal, sancionada por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD), de garantizar ajustes razonables en los puestos de trabajo, y en los lugares de trabajo en general, que sigue siendo una de las principales barreras para la integración de las personas trabajadoras con alguna discapacidad en el mercado laboral. Sin embargo, el teletrabajo también puede fomentar un reparto desigual de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, en particular. Por estas razones, el teletrabajo no debe utilizarse como sustituto de los servicios de cuidados y de las redes de seguridad necesarios, como los permisos por enfermedad retribuidos, los permisos parentales y los permisos por hijos enfermos. Es primordial configurar los acuerdos de teletrabajo de manera que tengan en cuenta las cuestiones de género y garantizar que no se exacerbén las desigualdades de género existentes. Lo mismo cabe decir de la posible mejora de la interacción de los grupos en situación de vulnerabilidad. La CES subraya que los trabajadores y trabajadoras con discapacidades, en particular, deben integrarse en el lugar de trabajo y que el teletrabajo no debe utilizarse indebidamente para evitar las inversiones necesarias para conseguir lugares de trabajo accesibles y diversos. Trabajar a distancia puede hacer que los mercados laborales sean más inclusivos, pero también puede aumentar el riesgo de aislar a las personas, haciendo invisibles a las personas trabajadoras que sufren discriminación, lo que iría en detrimento de la lucha contra la discriminación, que sigue siendo una obligación legal para los empleadores.

En el documento de consulta, la Comisión también enumera como oportunidad una posible supervisión eficiente, incluido el uso de inteligencia artificial (IA) específica y controles algorítmicos. La CES señala que cualquier control debe respetar los derechos humanos y de las personas trabajadoras, con especial atención a la dimensión de género. No debe haber intromisión del empleador en la esfera privada de los trabajadores y trabajadoras. Especialmente cuando se trabaja desde casa, existe el riesgo de que se viole la intimidad mediante un control intrusivo, desproporcionado e injustificado sin información previa y obligatoria. Además, los efectos positivos del teletrabajo, como el aumento de la productividad, pueden verse obstaculizados si se coarta la autonomía de las trabajadoras y trabajadores que conlleva el teletrabajo. En el caso de los controles algorítmicos, también es necesario garantizar que se respeta la protección de datos de los trabajadores y que se presta especial atención a su impacto en la salud y la seguridad en el trabajo, sobre todo en lo que respecta a la carga de trabajo física y psicosocial y al ritmo de trabajo, que pueden ser fuente de accidentes y enfermedades profesionales. La implementación y el uso de controles algorítmicos para el seguimiento de las personas trabajadoras deben negociarse previamente con los sindicatos y/o los representantes de las trabajadoras y trabajadores, de acuerdo con las tradiciones y prácticas nacionales y respetando plenamente las prerrogativas de los sindicatos. Asimismo, estos sistemas deben evaluarse periódicamente en plena cooperación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras o con los sindicatos. En este contexto, la CES reitera su firme demanda de una directiva europea específica dedicada a los sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo⁸ para garantizar la protección de todas las personas trabajadoras en todos los sectores y de los derechos humanos en la era de la IA.

⁸ [Resolución de la CES en la que se pide una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo](#)



La Comisión ha identificado retos en cinco ámbitos:

- 1) las condiciones de empleo y de trabajo, el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar;
- 2) seguridad y salud en el trabajo, incluida la salud mental y física;
- 3) rendimiento de las personas trabajadoras, incluido el seguimiento del teletrabajo;
- 4) la igualdad de trato y la no discriminación, incluidos los aspectos relacionados con la igualdad de género y el impacto sobre los distintos grupos en riesgo de discriminación (por motivos de discapacidad, edad, orientación sexual, etnia/raza y religión);
- 5) movilidad geográfica y teletrabajo transfronterizo.

La CES está de acuerdo y ha identificado un reto adicional en el ámbito de los derechos de representación sindical y de los trabajadores y trabajadoras. El teletrabajo dificulta que los sindicatos y los representantes de las personas trabajadoras lleguen a gran parte de la mano de obra y ejerzan su mandato de representación de manera significativa. Por ello, la CES pide que se imponga al empleador la obligación de garantizar a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras el acceso presencial y digital a las personas trabajadoras. Esto incluye garantizar canales de comunicación seguros y protegidos que permitan a las personas trabajadoras comunicarse de forma confidencial con su sindicato o representantes de las trabajadoras y trabajadores y viceversa.

Además, no se hace suficiente hincapié en la dimensión de igualdad de género del teletrabajo, tanto como cuestión independiente como transversal. El teletrabajo y el cambio a métodos de trabajo digitales plantean riesgos específicos para las mujeres, como pone de relieve el proyecto de la CES "Segura en el trabajo, segura en casa, segura en línea", que también muestra evidencias de un aumento de la violencia doméstica durante la pandemia, lo que revela un vínculo estructural con los problemas del lugar de trabajo y un papel para los interlocutores sociales en la prevención y mitigación de las consecuencias para los trabajadores y trabajadoras expuestas a la violencia doméstica.

Además, más allá de la conciliación de la vida laboral y familiar, la investigación muestra que las mujeres que teletrabajan están más expuestas a riesgos psicosociales y problemas de salud relacionados con el trabajo debido a la desigual distribución del tiempo de trabajo no remunerado, lo que conduce a la "pobreza de tiempo" para las mujeres y a un mayor conflicto entre el trabajo y la vida privada. En este contexto, la CES insiste en la necesidad de combatir la cultura laboral generalizada del "trabajador o trabajadora ideal", en la que se espera que los empleados den prioridad al trabajo sobre todo lo demás, trabajando muchas horas y estando prácticamente siempre disponibles fuera del horario laboral.

Sobre empleo y condiciones de trabajo, tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar:

En este punto, la CES desea subrayar que el teletrabajo no es ni una forma de empleo ni una categoría de trabajadora o trabajador, sino una modalidad de trabajo en la que parte del trabajo se realiza fuera de los locales del empleador. Es importante subrayar que esta modalidad de trabajo no afecta a la responsabilidad del empleador en cuanto a la



organización del trabajo. Ésta sigue siendo plenamente responsabilidad del empleador, independientemente del lugar desde el que se realice el trabajo.

El carácter voluntario del teletrabajo para el trabajador o trabajadora es crucial para lograr las oportunidades descritas por la Comisión. Por ello, la CES critica que algunas empresas y administraciones públicas recurran al teletrabajo como pretexto para recortar gastos reduciendo el espacio de oficinas hasta un punto que dificulta o incluso imposibilita la reversibilidad del teletrabajo. Estas medidas no sólo empeoran las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sino que también contrarrestan el carácter voluntario del teletrabajo. Esto coloca a las personas trabajadoras en una situación en la que se ven obligadas a trabajar, al menos en parte, desde casa. Por lo tanto, es esencial garantizar el carácter voluntario del teletrabajo asegurando el derecho del trabajador y trabajadora a trabajar en los locales del empleador si así lo desea. Cualquier reorganización del espacio de trabajo debe negociarse con los representantes sindicales o de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la legislación europea y nacional vigente en materia de información, consulta y participación, y podría aclararse aún más en la próxima Directiva.

Dado que el teletrabajo es una modalidad de trabajo, las trabajadoras y trabajadores que teletrabajan están sujetos a los mismos derechos y obligaciones, así como a las mismas condiciones de empleo y de trabajo que los trabajadores y trabajadoras que no realizan teletrabajo y trabajan desde los locales del empleador. La CES subraya que cualquier iniciativa sobre teletrabajo debe incluir el principio de igualdad de trato y no discriminación. Esto incluye garantizar que el ejercicio del teletrabajo no dé lugar a un trato diferente injustificado en ningún punto. No debe haber diferencias entre las personas trabajadoras que realizan o no teletrabajo en cuanto a condiciones laborales, requisitos de salud y seguridad, deberes, salario o cualquier otro derecho y obligación derivados de la relación laboral.

En particular, el teletrabajo plantea el riesgo de que, a diferencia de lo que ocurre en la oficina, no se respete el tiempo de trabajo y aumente el riesgo de hacer horas extraordinarias. Por lo tanto, es importante implementar efectivamente el derecho a la desconexión y garantizar que la carga de trabajo pueda gestionarse dentro del horario laboral acordado, independientemente del lugar de trabajo.

Para la CES, el coste del equipo de trabajo debe correr a cargo del empleador. Esto incluye el equipamiento adecuado para la oficina en casa, como sillas ergonómicas, pantallas y cualquier otro equipo o tecnología necesarios para el trabajo de oficina. También incluye la compensación por cualquier otro coste adicional, como los costes energéticos, en que se incurra como consecuencia de que los trabajadores utilicen el entorno doméstico como oficina. Otro aspecto importante son los costes de instalación de equipos de protección de datos y los costes de comunicación, que incluyen, pero no se limitan a, los costes de Internet y plataformas de llamadas como ZOOM, Webex u otras. Estos costes deben ser sufragados por el empleador, ya que están directamente relacionados con el desempeño de las funciones laborales.

Sobre seguridad y salud en el trabajo:



La CES recuerda que es responsabilidad del empleador garantizar la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de sus trabajadoras y trabajadores. Así pues, el empresario está obligado a cumplir toda la normativa pertinente en materia de salud y seguridad en el trabajo, independientemente de que el trabajador realice o no teletrabajo. Por lo tanto, los riesgos que plantea el teletrabajo deben enumerarse en la evaluación de riesgos. La obligación del empleador de proporcionar las medidas preventivas necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo también puede explicarse a la luz de las prácticas antidiscriminatorias previstas en la legislación europea. Conceder tales derechos a los trabajadores y trabajadoras presenciales, pero no a los que teletrabajan supondría una infracción de las garantías antidiscriminatorias. Esto incluye, en particular, la protección contra los riesgos para la salud física y mental, como los trastornos musculoesqueléticos, los dolores de cabeza, la fatiga visual o el aislamiento o la depresión. Puede resultar más difícil para el empleador llevar a cabo una evaluación adecuada de los riesgos del lugar de trabajo fuera de las instalaciones del empleador para las personas trabajadoras que realizan teletrabajo. Sin embargo, no es imposible y depende en gran medida del equipo proporcionado. Es oportuno señalar que la tecnología permite la posibilidad de realizar evaluaciones de riesgos a distancia. El instrumento OiRA de la agencia EU-OSHA⁹ es un buen ejemplo de ello. Además, los sindicatos y los empresarios han llegado a acuerdos sobre esta cuestión en muchas empresas y servicios públicos europeos (por ejemplo, la educación). Huelga decir que las evaluaciones de riesgos a distancia deben realizarse respetando celosamente los derechos fundamentales a la intimidad, incluidas normas más específicas a través del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Como ya se ha mencionado, la CES opina que el empleador debe proporcionar a las personas trabajadoras que realizan teletrabajo el equipo adecuado, incluida una silla ergonómica, para su oficina en casa. Si se aplica correctamente, esto debería minimizar dichos riesgos físicos. Además, toda persona trabajadora debe recibir información y formación sobre los riesgos asociados al teletrabajo y tener acceso a información y formación adecuadas durante el horario laboral sobre los riesgos específicos asociados al teletrabajo y sobre cómo optimizar su lugar de trabajo, cuyos costes deben ser sufragados por el empleador.

La CES acoge con satisfacción el hecho de que la Comisión haga referencia a los riesgos psicosociales en su documento de consulta. En efecto, los riesgos psicosociales son una fuente importante de mala salud en la Unión Europea. Según un estudio reciente del ETUI¹⁰, 6190 trabajadoras y trabajadores murieron de cardiopatía isquémica o coronaria atribuible a diferentes factores psicosociales en 2015. La carga fue igualmente elevada en el caso de la depresión, con 4.843 muertes atribuibles a este tipo de exposición. En conjunto, la carga de los riesgos psicosociales fue tres veces mayor que la de los accidentes laborales, que ascendieron a 3.502 muertes en el mismo año. Además, estas estimaciones son conservadoras, ya que sólo se incluyó un conjunto limitado de factores psicosociales del trabajo y resultados de salud. La encuesta OSH Pulse realizada por EU-OSHA en 2022 muestra que el 27% de las personas trabajadoras experimentan estrés, ansiedad o depresión causados o exacerbados por el trabajo. Además, la encuesta ESENER de la misma agencia indica que el 89% de los empleadores afirma que el cumplimiento de la legislación es la principal razón por la que gestionan la salud y la seguridad en el trabajo.

[9 Online interactive Risk Assessment | \(europa.eu\)](#)

[10 Benchmarking Working Europe 2024 The ongoing quest for Social Europe_2024.pdf \(etui.org\)](#)



El teletrabajo, si no se diseña adecuadamente y no se aplica un derecho efectivo a la desconexión, puede aumentar esos riesgos. Especialmente si conduce a la delimitación del tiempo de trabajo y/o al aislamiento y exclusión de la comunicación formal e informal. Por tanto, es importante que la organización del trabajo se adapte en consecuencia y se complemente con formación con el fin de evitar dichos riesgos. Sin embargo, los riesgos psicosociales no son un problema específico del teletrabajo, por lo que deben abordarse como un riesgo global para la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras. El empleador debería estar legalmente obligado a hacerlo, independientemente de si un trabajador o trabajadora realiza teletrabajo o no. Por lo tanto, la CES sigue pidiendo una directiva sobre los riesgos psicosociales y subraya que una acción de la UE sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión no puede sustituir en modo alguno a una directiva sobre los riesgos psicosociales¹¹.

La CES subraya la necesidad de prestar especial atención a la prevención y eliminación de la violencia de género en el contexto del teletrabajo, en particular mediante un enfoque que tenga en cuenta las cuestiones de género en las evaluaciones de los riesgos para la salud en el trabajo, así como medidas específicas para las víctimas/sobrevivientes de la violencia doméstica.

Sobre el rendimiento y la privacidad de los trabajadores y trabajadoras:

La CES subraya el efecto positivo del teletrabajo en el rendimiento y la productividad de las personas trabajadoras. La CES no está de acuerdo con las afirmaciones del documento de consulta según las cuales las trabajadoras y los trabajadores podrían utilizar el teletrabajo para declarar más horas de trabajo de las que realmente han trabajado. Los estudios suelen demostrar que, por término medio, se trabaja más y no se compensan las horas extraordinarias. La gestión de los equipos puede ser más compleja. Por ello, los empleadores, las empresas y los servicios públicos deben invertir más en la formación de directivos y trabajadoras y trabajadores para garantizar una gestión eficaz, adaptar la organización del trabajo y asegurar una comunicación adecuada entre los equipos.

La CES rechaza el control digital intrusivo, así como la vigilancia y el uso de datos biométricos. En particular, la aplicación digital de reconocimiento biométrico y emocional mencionada en el documento de consulta o el seguimiento y registro de perfiles de movimiento son una intrusión inaceptable en la intimidad de las personas trabajadoras y deben prohibirse. El seguimiento de los movimientos y la ubicación de vehículos o dispositivos también puede proporcionar información sobre si alguien se reúne con los sindicatos.

La CES subraya que el empleador solo puede supervisar la realización del trabajo, incluido el teletrabajo, durante un periodo de tiempo limitado y con un alcance limitado para verificar

11 Muy pocos países europeos cuentan con legislación en materia de prevención de riesgos psicosociales, aunque con grandes divergencias en el enfoque y los resultados de la prevención Comisión Europea.(2019) [Peer Review on “Legislation and practical management of psychosocial risks at work”, Stockholm \(Sweden\), 3-4 October 2019 - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission \(europa.eu\)](#)". Comisión Europea



el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes, respetando la dignidad humana. Esta supervisión debe ser legal (es decir, con pleno respeto de los derechos fundamentales a la intimidad, incluidas normas más específicas a través del RGPD) y no puede basarse en el consentimiento individual. El seguimiento no puede dar lugar a ninguna sanción para el trabajador o trabajadora y debe evaluarse colectivamente cada año. Los empleadores también deben ser responsables de proporcionar las herramientas y la formación necesarias para garantizar el respeto de las normas de seguridad por parte de los trabajadores y trabajadoras que teletrabajan. Los trabajadores y trabajadoras no deben ser sancionados por ninguna violación de la seguridad o de los datos. La próxima Directiva debe reflexionar sobre estos puntos.

Sobre igualdad de trato y no discriminación:

Como ya se ha mencionado, el principio de igualdad de trato en todos los aspectos de la relación laboral es primordial para cualquier iniciativa sobre teletrabajo. Además, el teletrabajo debe configurarse de manera que tenga en cuenta las cuestiones de género, con el fin de erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. Deben introducirse salvaguardias para proteger a las personas trabajadoras contra cualquier sesgo de género, racista, antisindical o de otro tipo que pueda provenir de la IA o de la gestión algorítmica. Por lo tanto, todos los aspectos del teletrabajo tienen que garantizar la seguridad jurídica y la claridad, la transparencia e incluir mecanismos de reclamación accesibles para las personas trabajadoras que experimenten un comportamiento discriminatorio.

Sobre la movilidad geográfica y el teletrabajo transfronterizo:

El principio de igualdad de trato también debe aplicarse a los trabajadores y trabajadoras fronterizas. Una normativa fiscal y de seguridad social inflexible puede dar lugar a que una trabajadora o trabajador fronterizo no pueda reclamar todo el derecho al teletrabajo en contraste con sus colegas que residen en el mismo Estado miembro en el que tiene su sede la empresa, teniendo en cuenta también el Acuerdo marco sobre la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) nº 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.

Sobre la segunda pregunta ¿Considera que es necesaria una acción de la UE para abordar alguno de los problemas identificados? En caso afirmativo, ¿en qué sentido? ¿Cuál debería ser el alcance preciso de dicha acción (es decir, debería abarcar el teletrabajo, el derecho a la desconexión, o ambos; y debería abordar todos los aspectos identificados de dichos temas, o sólo determinados subconjuntos de estos)?

En el programa de trabajo 2022-2024 sobre el diálogo social autónomo europeo, los interlocutores sociales europeos ya han identificado conjuntamente la necesidad de adaptar el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002 a las nuevas circunstancias y, al mismo tiempo, regular la aplicación del derecho a la desconexión. Se debería haber implementado un acuerdo adaptado mediante una directiva.

La CES opina que es necesaria una acción legislativa de la UE para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de desconexión de las personas trabajadoras y proteger los derechos



de los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo. La CES pide una propuesta legislativa global en forma de Directiva que regule las modalidades del teletrabajo y el derecho de las personas trabajadoras a desconectarse. Los ámbitos que deben regularse están tan interrelacionados que, en opinión de la CES, una propuesta legislativa global es la más adecuada para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras y su salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, es de suma importancia garantizar que el derecho de las trabajadoras y trabajadores a desconectarse, se aplique a todas las personas trabajadoras y no se limite a los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo. Esto debe reflejarse en el ámbito de aplicación de la futura Directiva.

El papel y el funcionamiento de la negociación colectiva son fundamentales para alcanzar los objetivos de la futura Directiva y, por lo tanto, deben promoverse y apoyarse como parte de la misma.

Sobre la tercera pregunta ¿Presentan los posibles ámbitos de actuación de la UE expuestos en la sección 7 del presente documento una visión global de las medidas necesarias? En caso negativo, ¿qué acciones no deberían llevarse a cabo o qué otras acciones podrían considerarse?

Sobre el establecimiento del derecho a la desconexión:

Como ya se ha mencionado, la CES no comparte la opinión de la Comisión de que sea necesario establecer un derecho a la desconexión. Se trata más bien de la aplicación del derecho a la desconexión (es decir, el derecho a no ser contactado ni obligado a trabajar fuera del tiempo de trabajo), fuera de su tiempo de trabajo programado según lo establecido en los convenios colectivos y el contrato de trabajo individual. Una vez cumplido su tiempo de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a no trabajar y a que su empleador u otros compañeros y compañeras no se pongan en contacto con ellas. Si el empleador desea que su trabajador o trabajadora estén disponibles para él, debe firmar convenios colectivos sobre el tiempo de guardia y ofrecer la compensación correspondiente. Por ello, la CES pide a la Comisión que modifique su redacción a este respecto y se refiera a la posible acción de la UE como aplicación del derecho a la desconexión.

La CES considera que el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión debe definirse de tal manera que se garantice que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a apagar sus dispositivos digitales y no tienen que participar en actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo y, si reciben las comunicaciones, no están obligados a atenderlas antes de reanudar su jornada de trabajo. La CES subraya su opinión de que esto implica que no hay lugar para excepciones en circunstancias excepcionales e inesperadas, a menos que estén previstas en convenios colectivos u otras prácticas nacionales. Las personas trabajadoras no deben sufrir ningún trato adverso por parte de su empleador por estar fuera de línea. Las medidas para la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión deben aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras y todas las formas de teletrabajo de acuerdo con las normativas y/o prácticas nacionales, independientemente de su estatus laboral, de sus actividades, de si realizan teletrabajo o no, y del sector, tanto público como privado, en el que estén empleados.



Debe impedirse efectivamente a los empleadores que exijan o promuevan que las personas trabajadoras estén directa o indirectamente disponibles o localizables fuera de su tiempo de trabajo acordado, también los compañeros y compañeras de trabajo deben abstenerse de ponerse en contacto o comunicarse con los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo acordadas colectivamente para fines laborales. La Directiva también debería recordar que el tiempo durante el cual un trabajador o trabajadora está disponible o localizable para el empleador es tiempo de trabajo, dado el vínculo inherente entre el derecho a la desconexión y el tiempo de trabajo. El registro efectivo del tiempo de trabajo puede contribuir a respetar el tiempo de trabajo contractual y la Directiva debería garantizar que los empleadores establezcan un sistema objetivo, fiable y transparente que permita registrar/medir la duración del tiempo trabajado, tal como establece el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas¹².

Más allá de los requisitos mínimos del tiempo de trabajo, la Directiva debería vincular el derecho a la desconexión no sólo al tiempo de trabajo, sino también a la carga de trabajo y a la evaluación de la carga de trabajo para evitar que las personas trabajadoras se sientan obligadas a volver a conectarse. Aunque se respete el derecho a la desconexión, su plena eficacia depende también de una regulación razonable de la carga de trabajo.

Los trabajadores también deben estar plenamente informados sobre sus condiciones de trabajo en general y en particular a efectos de la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión. La Directiva debe prever el establecimiento de medidas internas de prevención con un papel de asistencia eficaz para los sindicatos o los representantes de las personas trabajadoras en su ausencia en el lugar de trabajo con salvaguardias contra cualquier represalia, como un mecanismo de alerta interna que permita anunciar/denunciar la degradación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores en la empresa respetando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Las trabajadoras y trabajadores, incluidos los que son representantes sindicales/de los trabajadores y trabajadoras, que utilicen las medidas/instrumentos para aplicar y hacer valer su derecho a la desconexión no deben correr el riesgo de sufrir consecuencias adversas, como el despido u otras medidas de represalia (incluso en relación con la promoción). Deben tener acceso adecuado y rápido a procedimientos judiciales y administrativos contra cualquier trato adverso. La carga de la prueba de que no hubo trato adverso recaerá en el empleador.

Sobre garantizar condiciones de trabajo y empleo dignas a las personas trabajadoras que realizan teletrabajo:

La CES acoge con satisfacción una iniciativa legislativa en forma de Directiva que establece requisitos mínimos para los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo. La CES insiste enérgicamente en que no considera apropiado el término "teletrabajador". En ningún caso el teletrabajo es una nueva u otra forma de empleo o categoría de la trabajadora o trabajador. La realización del teletrabajo no tiene ningún efecto sobre el estatuto laboral de las trabajadoras y trabajadores ni sobre su relación contractual. La directiva debe definir

¹² [Tribunal Europeo de Justicia. CCOO contra Deutsche Bank SAF, Sentencia del 14 mayo 2019. C-55/18](#)



unos requisitos mínimos para las personas trabajadoras que realicen teletrabajo. Por teletrabajo se entiende una forma de realizar el trabajo, utilizando principalmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en la que el trabajo, que también podría realizarse en los locales del empleador, se lleva a cabo fuera de dichos locales de forma regular y no meramente ocasional.

La directiva debe garantizar el carácter voluntario del teletrabajo. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser obligado directa o indirectamente a realizar teletrabajo. Esto incluye también la disponibilidad de un lugar de trabajo personal permanente en las instalaciones del empleador. El principio de la no discriminación es de vital importancia. La directiva debe garantizar que el ejercicio del teletrabajo no dé lugar a un trato diferente en ningún punto. No debe haber diferencias entre las personas trabajadoras que realizan o no teletrabajo en cuanto a las condiciones de trabajo, los requisitos de salud y seguridad o cualquier otro derecho y obligación derivados de la relación laboral, incluidos los ingresos y las prestaciones

El control permanente de las personas trabajadoras debe prohibirse y las situaciones en las que los empleadores pueden utilizar herramientas de control deben definirse y enumerarse en la directiva o en la negociación colectiva. La vigilancia debe estar limitada en el tiempo y en su alcance, y las herramientas de vigilancia deben negociarse con los interlocutores sociales, al nivel adecuado. La directiva debe incluir requisitos que impidan un aumento de la supervisión, prohíban la vigilancia y protejan la intimidad de las trabajadoras y trabajadores que realizan teletrabajo, respetando siempre la dignidad humana. Debe garantizarse un nivel mínimo efectivo de protección para la recogida y el tratamiento de datos personales en los siguientes ámbitos: Vigilancia en el lugar de trabajo y en el ámbito privado, acceso a datos personales o relacionados cuando se utilizan medios modernos de comunicación, alcance del derecho del empleador a formular preguntas, uso y almacenamiento de datos. Deben garantizarse normas de indemnización y sanción en caso de incumplimiento. En particular, la implantación del teletrabajo y la disponibilidad de datos electrónicos no deben conducir a un aumento de la vigilancia del comportamiento y el rendimiento; en este contexto son necesarias prohibiciones legales sobre el uso de pruebas. No obstante, debe prestarse atención a garantizar que la nueva legislación no socave la legislación vigente sobre los derechos fundamentales a la intimidad, incluidas las disposiciones más específicas del RGPD.

Para proteger la salud y la seguridad en el trabajo de las personas trabajadoras que realizan teletrabajo, la directiva tiene que garantizar que el empleador incluya los riesgos del teletrabajo en la evaluación de riesgos, y que el empresario proporcione el equipo adecuado y el apoyo técnico para realizar el teletrabajo, lo que incluye, entre otras cosas, sillas ergonómicas y pantallas adicionales. Además, el empleador debe compensar al trabajador por los costes adicionales, como electricidad, internet, etc.

Con el fin de supervisar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que realizan teletrabajo, los Estados miembros y la Comisión, a través de sus agencias Eurofound y EU OSHA, deberían llevar a cabo una investigación amplia y continua sobre el tema.



Sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores que realizan teletrabajo:

La Directiva sobre el teletrabajo y el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la desconexión debe reafirmar y mantener la responsabilidad del empresario en la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras que realizan teletrabajo, de conformidad con todas las normativas legales y convenios colectivos pertinentes. La Resolución del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión de 2021 ya destacaba que el uso de herramientas digitales durante largos periodos de tiempo, así como la interrupción del tiempo de descanso de las trabajadoras y trabajadores, además de la tensión muscular y los trastornos musculoesqueléticos, pueden causar una reducción de la concentración, así como sobrecarga cognitiva y emocional, aislamiento, tecnoadicción, privación del sueño, agotamiento emocional, fatiga laboral, fatiga visual, problemas psicosociales, mentales y físicos, como ansiedad, depresión, agotamiento y tecnoestrés.

La auténtica definición de las normas de salud y seguridad en el trabajo puede sustentarse en las Directivas 90/270/CEE del Consejo¹³ (trabajo con equipos con pantalla de visualización), mencionando explícitamente la forma de teletrabajo. Si las normas se regulan ahí, por un lado se garantizarán las mismas normas en todos los lugares de trabajo y, por otro, probablemente conseguiremos resultados más rápidamente, puesto que ahí ya se ha iniciado una revisión. Sobre todo porque los requisitos técnicos y de organización del trabajo pertinentes para el trabajo con equipos de pantalla de visualización no deberían describirse en diferentes lugares legales. Por lo tanto, la Comisión debería supeditar la revisión de la directiva a la clara exigencia de tener en cuenta el teletrabajo y acelerar el proceso.

Aunque las trabajadoras y trabajadores que realizan teletrabajo con regularidad están expuestos a un mayor riesgo psicosocial, estos riesgos no sólo afectan a estos trabajadores y trabajadoras. Más bien, dichos riesgos afectan a todas las personas trabajadoras, independientemente de que realicen teletrabajo o no. Por lo tanto, una directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión debería incluir una obligación específica para el empleador de aplicar medidas preventivas para mitigar los riesgos psicosociales de los trabajadores y trabajadoras que teletrabajan.

Sobre el tratamiento de los derechos colectivos de información y consulta:

La CES ha señalado varias veces en esta respuesta que se aplican los mismos derechos y obligaciones a las personas trabajadoras que realizan teletrabajo que a los que no lo hacen. Por lo tanto, el reconocimiento en la directiva de que los trabajadores que realizan teletrabajo disfrutan de los mismos derechos de información y consulta no es necesario, sino evidente. Como ha quedado claro en distintas ocasiones, no se trata de una categoría especial de persona trabajadora. La condición de trabajador o trabajadora no cambia como consecuencia del teletrabajo.

¹³ [Directiva del Consejo 90/270/CEE de 29 mayo 1990 sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización](#)



No obstante, la directiva debe garantizar que los sindicatos y los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispongan de información sobre las trabajadoras y trabajadores que realizan teletrabajo y tengan garantizado el acceso digital a las personas trabajadoras y viceversa, y que el empleador adopte todas las medidas posibles para garantizar este acceso y proporcionarles un canal de comunicación seguro y confidencial. Se debe promover la participación de las trabajadoras y trabajadores en todas las actividades de la empresa para que no desaparezca la vida privada social del teletrabajador o teletrabajadora en la empresa y la participación y uso de sus derechos colectivos.

Sobre el suministro de información a los trabajadores y trabajadoras:

La directiva debe estipular que el empresario informe exhaustivamente a sus trabajadoras y trabajadores y a los sindicatos u otros representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre las modalidades de teletrabajo y el convenio colectivo vigente. La información también debe incluir detalles sobre a quién, incluidos los sindicatos o los representantes de las personas trabajadoras en su ausencia, puede dirigirse una trabajadora o trabajador de forma confidencial si le preocupa ser discriminado o sufrir cualquier trato adverso debido a la solicitud de realizar teletrabajo. La información también debe incluir los medios de contacto de los representantes de los trabajadores y trabajadoras y los sindicatos.

Sobre la promoción del papel de los interlocutores sociales:

La CES adoptó un programa de acción en su congreso estatutario de Berlín en mayo de 2023. En el contexto de esta primera fase de consulta de los interlocutores sociales europeos, la CES reitera los siguientes párrafos de su programa de acción:

“Una tarea fundamental de la CES es promover los derechos sociales y los derechos de los trabajadores en el marco jurídico de la UE. Los retos a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras en los Estados miembros de la UE son diferentes, pero la lucha por salarios más altos y mejores condiciones laborales es universal. El mercado interior integrado de la UE hace que la lucha por la igualdad de condiciones, sin dumping social y con respeto de los derechos sociales y laborales, sea más importante que nunca.

La CES siempre apoyará a sus organizaciones afiliadas nacionales en su lucha por la negociación colectiva y su libertad para mantener, concluir y hacer cumplir los convenios colectivos, que pueden ser una herramienta mejor para aplicar y complementar las iniciativas legislativas de la UE de acuerdo con las prácticas y los marcos nacionales. A este respecto, se reconoce la importancia de que los interlocutores sociales dispongan de margen para negociar y negociar colectivamente. Debe evitarse el impacto negativo y el uso indebido por parte de los empresarios o los sindicatos "amarillos".

Sobre garantizar el cumplimiento:

El empleador debe dar por escrito razones objetivas, que en última instancia puedan ser impugnadas jurídicamente, para negarse a permitir que el trabajador teletrabaje. La Directiva debe garantizar que se aplique correctamente y que los trabajadores estén efectivamente protegidos contra cualquier trato desfavorable o despido improcedente



como resultado del ejercicio de los derechos consagrados en la Directiva. Las personas trabajadoras deben recibir una justificación válida de cualquier trato que pueda considerarse desfavorable para ellas. La carga de la prueba de que no ha sido así recae en el empresario. Los trabajadores y trabajadoras, o los sindicatos y representantes de las trabajadoras y trabajadores en su nombre, deben tener acceso efectivo a la justicia para hacer valer sus derechos. La Directiva debe prever sanciones disuasorias contra los empleadores que violen estos derechos.

Una Directiva también garantizará la realización de controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, de acuerdo con las tradiciones y prácticas nacionales. En este contexto, debe garantizarse que la capacidad de las autoridades competentes se desarrolle adecuadamente, en particular mediante la formación, para detectar y perseguir de forma proactiva a los empleadores que incumplan las normas y garantizar canales para denunciar las malas prácticas y las condiciones de trabajo deficientes.

Por último, la Directiva debe incluir una cláusula estricta de no regresión y de disposición más favorable.

Traducido por Internacional CEC UGT