



Respuesta de la CES a la segunda fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales en el ámbito del derecho de las personas trabajadoras a la desconexión y al teletrabajo

Resolución adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 1-2 de octubre 2025

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) acoge con satisfacción la segunda fase de la consulta a los interlocutores sociales europeos en virtud del artículo 154 del TFUE sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Esta respuesta es la continuación de nuestra respuesta a la primera fase de la consulta, en la que la CES expuso detalladamente su posición con respecto al teletrabajo y el derecho a la desconexión. Esta respuesta se basa en la contribución de la CES a la primera fase de la consulta.

De las pruebas aportadas tanto en la consulta como en el documento analítico se desprende claramente que es necesario un instrumento legislativo con requisitos mínimos para proteger a las personas trabajadoras a nivel europeo. El teletrabajo y el derecho a la desconexión plantean importantes consideraciones jurídicas y políticas que requieren una intervención legislativa. Entre ellas figuran, entre otras, las repercusiones transfronterizas y las preocupaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Antes de abordar directamente las cuestiones planteadas en el documento de consulta, es importante destacar algunos aspectos transversales relacionados con esta iniciativa.

Para garantizar la eficacia de la legislación de la UE que aborda las cuestiones destacadas en la consulta, es necesario apoyar y respetar plenamente el papel de los interlocutores sociales. La CES acoge con satisfacción las declaraciones del documento de consulta en el sentido de que el diálogo social y los convenios colectivos desempeñarán un papel fundamental en el establecimiento de las modalidades del teletrabajo y del derecho a la desconexión.

Además, en este contexto, la CES adoptó un programa de acción en su congreso estatutario celebrado en Berlín en mayo de 2023. En esta segunda fase de la consulta a 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 respetando 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".

La CES reitera que el derecho a la desconexión ya está establecido en la legislación nacional y de la UE vigente, con la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo que proporciona una base jurídica clara para su aplicación. Los empleadores no pueden reclamar a las personas trabajadoras tiempo más allá de las horas de trabajo acordadas. Por lo tanto, la tarea del legislador europeo no es crear un nuevo derecho, sino aclarar, hacer cumplir y reforzar el derecho existente mediante legislación vinculante de la UE. Este punto se expresó claramente en la respuesta de la CES a la primera fase de la consulta, sin embargo, el documento de la segunda fase es algo incoherente, ya que a menudo menciona la «introducción» o el «establecimiento» del derecho a la desconexión. Por lo tanto, la CES reitera su llamamiento de la primera fase de la consulta para que se haga referencia a la aplicación del derecho a la desconexión.

La CES subraya una vez más que la clasificación de los puestos de trabajo como teletrabajables o no teletrabajables no puede ser un punto de partida. En su lugar, debe hacerse una distinción entre tareas teletrabajables y no teletrabajables. Las tareas de muchos puestos de trabajo cumplen los requisitos para el teletrabajo. Sin embargo, en la práctica, la implementación suele fracasar debido al no consentimiento del empleador.

El teletrabajo habitual para las trabajadoras y trabajadores transfronterizos se ha expandido significativamente tras la pandemia de COVID-19. La Directiva debería prever la plena igualdad de trato con los compañeros nacionales en lo que respecta a los derechos individuales y colectivos, una garantía explícita del derecho a la desconexión en los acuerdos de teletrabajo transfronterizo y un papel reforzado para el diálogo social transfronterizo.

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 la digitalización (incluidas las disposiciones sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión) negociado por los interlocutores sociales de la UE en las administraciones públicas centrales (Diálogo social sectorial – Administraciones del gobierno central - SDC CGA, por sus siglas en inglés) con vistas a una posible aplicación legislativa. Aunque reconoce que se trata de un proceso independiente de la presente 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 en cooperación con los firmantes del acuerdo.

Pregunta 1: ¿Cuál es su opinión sobre los objetivos de la posible acción de la UE que se exponen en la sección 7.1?

La CES acoge con satisfacción el reconocimiento por parte de la Comisión Europea de los riesgos asociados al teletrabajo y la prevalencia de una cultura laboral de estar «siempre conectado». En aras de la seguridad jurídica, la CES desea aclarar que entiende que las referencias a la cultura «siempre conectado» en el documento analítico se refieren al derecho a la desconexión. Para evitar la fragmentación normativa y garantizar la coherencia, la CES subraya la necesidad de una narrativa armonizada y definiciones coherentes en todos los instrumentos jurídicos.

Esta referencia, incluida en el documento de consulta de la segunda fase, refleja el resultado de la labor de promoción realizada por los sindicatos durante la consulta de la primera fase, en la que se destacó la necesidad de abordar esta cuestión de manera explícita.

Garantizar la transparencia y mejorar las condiciones de trabajo para un teletrabajo justo y de calidad requerirá medidas que aseguren, entre otras cosas, la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad de trato y los derechos colectivos.

Por lo tanto, tanto el objetivo general como el objetivo específico se identifican correctamente como ámbitos que requieren una acción legislativa de la UE. A la hora de presentar una iniciativa legislativa, deben tenerse en cuenta varias consideraciones.

La iniciativa legislativa no debe socavar la legislación vigente ni crear ambigüedad sobre la aplicabilidad de la legislación vigente, en particular en materia de salud y seguridad en el trabajo, información y consulta, respeto de la vida privada y familiar, protección de datos personales o relación contractual entre empleadores y trabajadores y trabajadoras. Además, el fomento de las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo en el contexto del teletrabajo y el derecho a la desconexión no debe utilizarse como argumento para impedir una próxima Directiva sobre la prevención de riesgos psicosociales.

Pregunta 2: ¿Cuál es su opinión sobre las posibles vías de actuación de la UE para abordar la cultura emergente del «trabajo siempre conectado», tal y como se expone en la sección 7.2.1?

La CES considera que es esencial contar con una legislación vinculante de la UE que establezca unos niveles mínimos de protección para abordar los retos planteados en el documento de consulta. Las recomendaciones o iniciativas voluntarias no pueden garantizar una protección adecuada.

Como se ha indicado anteriormente, el derecho a la desconexión ya existe en la legislación de la UE. La Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva marco 1989/391/CEE sobre la seguridad y la salud en el trabajo, así como los convenios colectivos y los contratos de trabajo individuales, regulan el tiempo durante el cual la persona trabajadora



está a disposición del empleador. Más allá de esto, el empleador no tiene ningún derecho sobre el tiempo de la persona trabajadora. Esto se traduce en un derecho de la persona trabajadora a no ser contactada ni obligada a trabajar de ninguna manera fuera del horario laboral acordado. Esto incluye todas las formas de contacto, como el correo electrónico, las llamadas telefónicas, los mensajes de texto, la mensajería instantánea y las plataformas digitales. Por lo tanto, se trata de aclarar y hacer cumplir aún más este derecho a la desconexión. La acción de la UE debe centrarse en aclarar y hacer cumplir este derecho, no en crearlo mediante una Directiva que aborde específicamente la aplicación del derecho a la desconexión.

Es necesario adoptar medidas legislativas para garantizar el derecho a la desconexión de todas las trabajadoras y trabajadores. El derecho a la desconexión no debe limitarse al teletrabajo. En consonancia con los principios esbozados en la respuesta de la primera fase de la CES, se necesitan medidas para, entre otras cosas, prohibir las represalias contra los trabajadores y trabajadoras que ejercen su derecho a la desconexión y garantizar que la carga de la prueba recaiga en los empleadores en los casos de trato desfavorable. Debe garantizarse la implementación de sistemas objetivos y fiables para registrar el tiempo de trabajo, en consonancia con la jurisprudencia del TJUE, como condición previa para la aplicación del derecho a la desconexión.

Para hacer efectivo el derecho a la desconexión, los empleadores deben abordar las cargas de trabajo excesivas y la escasez de personal, que de otro modo obligan a las personas trabajadoras a permanecer conectadas fuera del horario laboral, lo que incluye estar excesivamente conectadas durante las horas de trabajo, sin respetar los descansos obligatorios, lo que puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar. La CES rechaza cualquier sugerencia de que los empleadores puedan crear excepciones a su discreción.

La iniciativa legislativa debe permitir a los Estados miembros y a los interlocutores sociales aplicar y complementar los requisitos de acuerdo con sus tradiciones nacionales, tal y como se describe en el programa de acción de la CES mencionado anteriormente. Será necesario garantizar un control y una aplicación efectivos, que deben tener en cuenta los sistemas nacionales, incluida la función de las inspecciones de trabajo y los sindicatos a nivel nacional.

Pregunta 3: ¿Cuál es su opinión sobre las posibles vías de actuación de la UE para mejorar las condiciones de trabajo con vistas a un teletrabajo justo y de calidad, tal y como se establece en la sección 7.2.2?

La CES opina que las normas mínimas para el teletrabajo como modalidad laboral deben establecerse mediante una iniciativa legislativa europea que fije unos niveles mínimos de protección. Dicha iniciativa debe garantizar también un papel importante para los interlocutores sociales, a través del diálogo social y la negociación colectiva en todos los niveles pertinentes.

La CES acoge con satisfacción el análisis presentado en esta segunda fase de consulta. Sin embargo, hay un aspecto que debe reiterarse: la CES no considera adecuado el término «teletrabajador/teletrabajadora». El teletrabajo no es en ningún caso una forma nueva o diferente de empleo ni una categoría de trabajador



o trabajadora. El desempeño del teletrabajo no debe tener ningún efecto sobre la situación laboral de la persona trabajadora ni sobre la relación contractual.

Como se ha indicado anteriormente, la CES desea subrayar una vez más que clasificar los puestos de trabajo como teletrabajables o no teletrabajables no refleja la realidad del mercado laboral moderno y, por lo tanto, no es adecuado. En su lugar, debe distinguirse entre tareas teletrabajables y no teletrabajables. Las tareas de muchos puestos de trabajo cumplen los requisitos para el teletrabajo.

La CES recuerda los principios establecidos en su respuesta a la primera fase de la consulta, en la que se describen estas normas mínimas. Los requisitos fundamentales son los siguientes:

- Voluntario y reversible: el teletrabajo debe ser siempre voluntario y reversible. Los trabajadores y trabajadoras deben conservar el derecho a un lugar de trabajo permanente en las instalaciones del empleador.
- Igualdad de trato: el teletrabajo no debe dar lugar a ningún trato diferente injustificado en lo que respecta, entre otras cosas, a la remuneración, las condiciones de trabajo, la formación, el desarrollo profesional, normas de seguridad y salud en el trabajo y derechos sindicales. El teletrabajo no debe interpretarse ni entenderse como otra forma de empleo o categoría de persona trabajadora.
- Responsabilidad del empleador en cuanto a los costes: el empleador debe cubrir todos los costes de equipamiento, internet, protección de datos, software y energía relacionados con el teletrabajo.
- Salud y seguridad en el trabajo: Los empleadores deben evaluar los riesgos del teletrabajo y proporcionar medidas preventivas. Deben abordarse los riesgos psicosociales y físicos, los trastornos musculoesqueléticos, el aislamiento y la violencia de género en el contexto del teletrabajo. Deben garantizarse las evaluaciones de riesgos a distancia y deben respetar la privacidad. Las evaluaciones de riesgos pueden garantizarse mediante una formación, orientación o herramientas adecuadas, como el software OiRA de la EU-OSHA¹. El empleador debe garantizar que las personas trabajadoras dispongan de medios claros y accesibles para ponerse en contacto con los servicios de salud laboral.
- Seguimiento y vigilancia: Las herramientas de seguimiento deben negociarse con los interlocutores sociales, al nivel adecuado. El empleador solo puede supervisar el rendimiento del trabajo, incluido el teletrabajo, durante un período de tiempo limitado y con un alcance limitado, con el fin de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes, respetando la dignidad humana. Dicha supervisión debe ser legal (es decir, respetando plenamente los derechos fundamentales a la privacidad, incluidas las normas más específicas del RGPD) y no puede basarse en el consentimiento individual. La supervisión no puede dar lugar a ninguna sanción para la persona trabajadora y debe

¹ <https://oira.osha.europa.eu/es>



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 y las trabajadoras y trabajadoras en teletrabajo. Las personas trabajadoras no deben ser sancionadas por ninguna infracción de seguridad o de datos. Las trabajadoras y los trabajadores y sus representantes deben tener control sobre la recopilación y el uso de datos.

- Sala sindical digital y canales de comunicación: Los sindicatos y los representantes de las y los trabajadores deben disponer de información sobre las personas trabajadoras que realizan teletrabajo y tener garantizado el acceso digital a las y los trabajadores y viceversa, y el empleador debe adoptar todas las medidas posibles para garantizar este acceso y proporcionarles un canal de comunicación seguro y confidencial, velando por que se respeten plenamente los derechos de participación.
- Participación y derechos colectivos: Debe promoverse la participación de los trabajadores y las trabajadoras que teletrabajan en todas las actividades de la empresa, de modo que no dejen de existir la vida social en la empresa y la participación y el ejercicio de sus derechos colectivos. Deben respetarse plenamente los derechos de participación de las y los trabajadores que teletrabajan, incluido el derecho de huelga. El teletrabajo no debe reforzar las desigualdades en el cuidado no remunerado ni aislar a los grupos vulnerables. El uso del teletrabajo, cuando existe equilibrio entre los géneros, puede contribuir a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Es esencial adoptar un enfoque horizontal y sensible al género. Deben garantizarse las salvaguardias para las personas trabajadoras con discapacidad. El teletrabajo no debe utilizarse como sustituto de los servicios de cuidado y las redes de seguridad necesarios, como las bajas remuneradas por enfermedad, los permisos parentales y los permisos por enfermedad de los hijos.

Es necesario reforzar y actualizar la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente a la luz de la rápida evolución de las herramientas digitales y los nuevos métodos de organización del trabajo en lo que respecta al teletrabajo.

La CES considera que deben actualizarse las directivas sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre pantallas de visualización, y que deben tenerse debidamente en cuenta los dictámenes del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud (CCSS) sobre su revisión. Es esencial evitar la fragmentación y la creación de regímenes normativos paralelos en materia de seguridad y salud en el trabajo. En lugar de elaborar normativas separadas exclusivamente para el teletrabajo y el derecho a la desconexión, se debe centrar la atención en identificar y abordar los riesgos específicos dentro del marco más amplio de la legislación vigente en materia de SST. Por esta razón, la CES apoya que los aspectos relacionados con la SST del teletrabajo y el derecho a la desconexión se aborden en el marco de la revisión de las dos directivas sobre SST en el lugar de trabajo y las pantallas de visualización.



Además, deben destacarse las dimensiones de la SST del derecho a la desconexión, subrayando que lo que buscamos es hacer cumplir un derecho ya existente previsto en la Directiva sobre el tiempo de trabajo, que no debería reabrirse.

Por último, debemos garantizar la coherencia entre la redacción de los dictámenes del CCSS y la del documento de consulta, en particular en lo que se refiere al uso de referencias al teletrabajo, la «cultura del trabajo permanente» y el «trabajo desde casa». Esto es esencial para evitar lagunas normativas, especialmente teniendo en cuenta las diferentes narrativas utilizadas por algunas partes interesadas al referirse al teletrabajo o al trabajo desde casa en los dos textos.

Deben recopilarse y ponerse a disposición del público estadísticas sobre los accidentes laborales notificados que se produzcan durante el trabajo a distancia, con el fin de apoyar la mejora de las medidas de prevención.

Pregunta 4: ¿Están dispuestos los interlocutores sociales europeos a entablar negociaciones con vistas a celebrar un acuerdo en virtud del artículo 155 del TFUE en relación con alguno de los elementos expuestos en la sección 7.2?

La CES ha demostrado constantemente su compromiso con un diálogo social europeo sólido que ofrezca resultados tangibles para las personas trabajadoras de Europa. En el programa de trabajo del diálogo social europeo 2022-2024, la CES acordó negociar un acuerdo de la UE sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión, que se aplicará en forma de directiva de la UE. A lo largo de 15 rondas de negociación que se prolongaron durante 13 meses, la CES se comprometió plenamente a alcanzar un acuerdo jurídicamente vinculante para abordar el teletrabajo y el derecho a la desconexión a través del diálogo social europeo. Al final de este proceso, la negativa de los empleadores a presentar el acuerdo negociado para su adopción cerró efectivamente el camino a nuestro trabajo conjunto en este ámbito a nivel europeo.

Los documentos de consulta elaborados por la Comisión para esta consulta en dos fases han demostrado claramente que la intervención legislativa es más necesaria que nunca. La CES sigue comprometida con el uso del diálogo social para elaborar legislación que mejore las condiciones de trabajo siempre que sea posible. Sin embargo, en lo que respecta al teletrabajo y al derecho a la desconexión, reiniciar o reabrir las negociaciones no sería una forma eficaz de avanzar para encontrar las soluciones que se necesitan.

Por lo tanto, dado que los empleadores se han negado a presentar el acuerdo negociado para su adopción, la CES insta a la Comisión a que proceda sin demora a presentar una propuesta legislativa.

La CES se ha basado en los debates que tuvieron lugar durante las negociaciones para proporcionar respuestas exhaustivas a esta consulta y mantiene su compromiso de apoyar a la Comisión y a los colegisladores en sus esfuerzos por resolver los retos identificados.

Traducido por Internacional CEC UGT