

Posición de la CES sobre el derecho a la desconexión

Adoptado en el Comité Ejecutivo del 22-23 de marzo de 2021

Demandas clave de la CES:

La CES pide a la Comisión que lance sin más demora una iniciativa legislativa en forma de Directiva europea sobre la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión. La Directiva de la UE debería garantizar, entre otros, los siguientes elementos clave:

- establecer requisitos mínimos y prever medidas eficaces para los trabajadores y sus representantes sindicales/de los trabajadores para aplicar y hacer cumplir el derecho a la desconexión;
- garantizar su aplicación a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, de su actividad y del sector, tanto público como privado, en el que estén empleados, prestando especial atención a los trabajadores más vulnerables y a los que tienen responsabilidades de cuidado;
- impedir de manera efectiva que los empresarios exijan o promuevan que los trabajadores estén directa o indirectamente disponibles o localizables fuera de su horario de trabajo acordado, también los compañeros de trabajo deben abstenerse de contactar o comunicarse con los trabajadores por motivos laborales fuera del horario de trabajo acordado colectivamente;
- recordar que el tiempo durante el cual un trabajador está disponible o localizable para el empresario es tiempo de trabajo, y garantizar que el derecho a la desconexión no sólo está vinculado al tiempo de trabajo sino también a la carga de trabajo y a la evaluación de la misma;
- garantizar que los trabajadores (incluidos los transfronterizos) estén plenamente informados sobre sus condiciones de trabajo en general y, en particular, sobre todos los elementos pertinentes a efectos de la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión;
- confiar a los interlocutores sociales, así como a las autoridades de control de la protección de datos, la tarea de garantizar que los instrumentos de vigilancia y control sólo se utilicen cuando sea necesario y de forma proporcionada, a fin de garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos de los trabajadores;
- establecer que todas las actividades (digitales) de aprendizaje y formación profesional se contabilicen como actividad laboral y se realicen durante el horario de trabajo acordado;
- garantizar que los trabajadores, incluidos los que son representantes sindicales/de los trabajadores, que utilicen las medidas/instrumentos para aplicar y hacer valer su derecho a la desconexión no se enfrenten al riesgo de sufrir consecuencias adversas, como el despido u otras medidas de represalia;
- garantizar que los trabajadores y sus representantes sindicales y laborales tengan un acceso adecuado y rápido a los procedimientos judiciales y administrativos contra cualquier trato adverso resultante de su (intento de) ejercicio o aplicación de todos los derechos previstos en la presente Directiva;
- garantizar que los Estados miembros aseguren una aplicación adecuada, por un lado, por los interlocutores sociales y, por otro, a través de las autoridades nacionales de trabajo o de otras inspecciones;
- establecer una cláusula estricta de no regresión y de disposiciones más favorables que también aclare que nada de lo dispuesto en la Directiva se interpretará como una restricción o una afectación adversa de los derechos consagrados en las normas internacionales y europeas de derechos humanos.

Contexto político y jurídico

Durante varias décadas, el mundo del trabajo, tanto a nivel global como en Europa, ha sido testigo y se ha caracterizado por una creciente digitalización y uso de herramientas digitales. Sin duda, esto ha aportado beneficios y ventajas económicas y sociales a los empleadores y a los trabajadores (por ejemplo, mayor flexibilidad y autonomía, más posibilidades de garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, reducción de los tiempos de desplazamiento, etc.). Sin embargo, también ha dado lugar a una cultura perversa de organización del trabajo por la que los empresarios han creado la percepción ilegal y errónea para sus trabajadores de que deben estar siempre disponibles y conectados para las solicitudes relacionadas con el trabajo fuera de las horas de trabajo acordadas. En efecto, las tecnologías digitales han provocado cambios sísmicos en el trabajo, haciendo técnicamente posible que los trabajadores estén localizables y, en muchos casos, realicen la mayor parte de su trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento. En particular, ha llevado a desdibujar la frontera entre el trabajo y la vida privada de una manera sin precedentes.

Estos cambios han tenido y tienen efectos perjudiciales en los derechos fundamentales de los trabajadores y en las condiciones de trabajo justas, como la remuneración justa, incluidas las horas extraordinarias no remuneradas, el incumplimiento del tiempo de trabajo, en particular de los períodos de descanso, ocio y vacaciones, el aumento de la carga de trabajo y los acuerdos de conciliación de la vida laboral y familiar. Como consecuencia, los trabajadores sufren graves problemas de salud y seguridad física y mental, tanto en el trabajo como para el bienestar general de los trabajadores, tal como trastornos musculoesqueléticos, radiaciones cancerígenas, tecnoadicción /estrés, aislamiento, agotamiento emocional/físico y “síndrome de estar quemados”¹.

Otro efecto nocivo está relacionado con la vigilancia de los dispositivos móviles, o de otro tipo, de los trabajadores, que hace técnicamente posible que los empresarios obtengan información de rastreo por GPS que permite determinar su ubicación o sus rutinas diarias, pero también información puramente privada, incluso relacionada con las condiciones de salud de los trabajadores.

La actual pandemia de COVID-19 ha sido transformadora en este sentido. Ha agravado la situación y los problemas relacionados con ella, ya que muchos Estados miembros han recomendado encarecidamente o incluso han instalado el teletrabajo obligatorio para intentar combatir el virus. Por ejemplo, un reciente estudio de Eurofound² descubrió que el 27% de los encuestados que trabajaban desde casa declararon que habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las demandas laborales. Y se espera que el trabajo a distancia y el teletrabajo sigan siendo más habituales e incluso aumenten más que antes de la crisis del COVID-19.

Desde el punto de vista de los derechos humanos y jurídico, ninguno de los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos pertinentes contempla y/o hace referencia explícitamente a un derecho a la desconexión. Sin embargo, proporcionan una base sólida para garantizar y hacer cumplir los derechos de los trabajadores a unas condiciones de trabajo justas, a la limitación del tiempo de trabajo, a la garantía de los períodos de ocio/descanso/vacaciones, a los acuerdos de conciliación de la vida laboral y familiar y a la salud y seguridad en el trabajo en general. Se puede hacer referencia, entre otros, a:

¹ Véase, por ejemplo, Eurofound (2020) *COVID-19 unleashed the potential for telework - How are workers coping?* junio de 2020.

² *Idem* fn.1

- Artículo 24 de la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) de NNUU (toda persona tiene derecho al descanso y al ocio, incluida la limitación del tiempo de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas),
- Artículo 7 del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) de NNUU (toda persona tiene derecho a un salario equitativo y a condiciones de trabajo seguras y saludables, así como al descanso y al disfrute del tiempo libre, incluida la limitación del tiempo de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas),
- Convenios de la OIT y recomendaciones conexas sobre
 - Tiempo de trabajo: Convenio (nº 1) sobre las horas de trabajo (industria), 1919, Convenio (nº 30) sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930,
 - Conciliación de la vida laboral y familiar: Convenio (nº 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981,
 - Negociación colectiva: Convenios nº 87, 98, 151 y 154

En el contexto de la OIT también está la [Declaración del Centenario de la OIT de 2019 sobre el futuro del trabajo](#),

- [La Carta Social Europea Revisada del Consejo de Europa](#) (artículo 2 - el derecho a condiciones de trabajo justas, incluidos horarios de trabajo razonables y períodos de descanso, artículo 3 - el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, artículo 6 - el derecho a la negociación colectiva y artículo 27 - la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares).

Tampoco a nivel de la UE existe actualmente ninguna legislación de la UE que aborde directamente el derecho a la desconexión y el alcance o el momento de la comunicación electrónica relacionada con el trabajo entre empresarios y trabajadores³. Sin embargo, existen varios instrumentos legislativos primarios y secundarios de la UE que se refieren indirectamente a estos diferentes aspectos del derecho a la desconexión y que, por lo tanto, son especialmente relevantes en el contexto de la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión, como:

- Los artículos 20, 21, 23, 30 y 31 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) que tratan respectivamente de la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (incluidos el empleo, el trabajo y la remuneración), la protección en caso de despido injustificado y el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la salud, la seguridad y la dignidad de todos los trabajadores, así como el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones retribuidas,
- [Directiva 89/391/CEE del Consejo de 12 de junio 1989](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴,
- [Directiva 91/383/CEE del Consejo de 25 de junio de 1991](#) que completa las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los

³ Véase también el [informe sobre el "Derecho a la desconexión"](#) del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS), julio de 2020

⁴ DO L 183 de 29.6.89, p. 1; junto a la Directiva 91/383/CEE, la Directiva 89/391/CEE se complementa con múltiples directivas individuales que también son relevantes a este respecto, como la Directiva 90/270/CEE sobre equipos con pantalla de visualización

trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal⁵,

- [Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁶,
- [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019](#), sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea⁷,
- [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019](#), relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar de los padres y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁸.

También algunos principios del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), en el capítulo III sobre condiciones de trabajo justas, son relevantes en este debate, en particular los principios nº 5 (trato justo e igualitario de las condiciones de trabajo, independientemente del tipo de relación laboral), nº 7 (información sobre las condiciones de trabajo y protección en caso de despido), nº 8 (diálogo social, negociación colectiva y participación de los trabajadores), nº 9 (conciliación de la vida laboral y familiar) y nº 10 (entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado y protección de datos).

Asimismo, los interlocutores sociales europeos a nivel interprofesional y sectorial han dado especial importancia, dentro de su diálogo social europeo, al impacto y los retos de la digitalización y el teletrabajo para el mundo del trabajo y los mercados laborales. Para el diálogo social interprofesional se puede hacer referencia al [Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo](#) de 2002 (que aborda, entre otras cuestiones, el carácter voluntario del teletrabajo, las condiciones de trabajo y la organización del trabajo (incluido el tiempo de trabajo), la salud y la seguridad, la formación, los equipos, la protección de datos y los derechos colectivos) y el [Acuerdo Marco sobre la Digitalización de 2020](#), que, junto a las competencias digitales y la garantía del empleo, la inteligencia artificial y la garantía del principio de control humano, el respeto de la dignidad humana y la prohibición de la vigilancia indebida, también prevé un capítulo específico sobre las modalidades (y, por tanto, no el derecho) de conexión y desconexión. También en el marco del diálogo social sectorial europeo se adoptaron y aplicaron instrumentos muy relevantes en diferentes sectores (para una lista no exhaustiva, véase el anexo)

Desde el punto de vista institucional de la UE, el 21 de enero el Parlamento Europeo aprobó su [propio informe de iniciativa legislativa sobre el derecho a la desconexión](#). El PE pide a la Comisión que proponga una directiva europea sobre el derecho a la desconexión. El informe presenta su propia propuesta legislativa en la que se describen los requisitos mínimos para utilizar las herramientas digitales con fines profesionales fuera del horario laboral. Establece para todos los trabajadores de la UE el derecho a desconectar, apagar y abstenerse de realizar tareas, actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral. También incluye garantías para los trabajadores contra cualquier victimización o repercusión negativa si hacen uso de este derecho. El informe también reconoce el papel de los interlocutores sociales en la aplicación a nivel nacional, regional, sectorial y empresarial⁹.

Sin embargo, bajo la presión de las organizaciones de empleadores europeas, en particular,

⁵ DO L 206 de 29.7.91, p. 19

⁶ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9

⁷ DO L 186 de 11.7.2019, p. 105

⁸ DO L 188 de 12.7.2019, p. 79

⁹ Véase también el estudio de evaluación del valor añadido europeo de la Unidad de Valor Añadido del Servicio de Investigación del Parlamento Europeo (EPRS) titulado "El derecho a la desconexión", PE 642.847, julio de 2020; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_ES.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_ES.pdf)

se introdujo (y se adoptó) una enmienda en el informe en la que se pedía a la Comisión que no lanzara una iniciativa legislativa sobre el derecho a la desconexión durante el período de aplicación del acuerdo marco europeo sobre la digitalización. La CES y sus organizaciones afiliadas se opusieron firmemente a ello, ya que nada en el TFUE (en particular los artículos 154-155) prevé esa posibilidad de impedir que la Comisión haga uso de su derecho de iniciativa legislativa. Además, dicha recomendación no entra dentro de las competencias del PE e interfiere en el equilibrio institucional de competencias de las instituciones de la UE. Asimismo, cabe señalar que la Comisión, en su Comunicación de 2004 "Colaboración para el cambio en una Europa ampliada - Potenciar la contribución del diálogo social europeo" (COM(2004) 557 final), dispuso que "La Comisión puede en todo momento ejercer su derecho de iniciativa, incluso durante el periodo de aplicación, si llega a la conclusión de que alguno de los interlocutores sociales está entorpeciendo la consecución de los objetivos de la Comunidad".

Asimismo, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), a petición de la Presidencia portuguesa de la UE, aprobó el 23 de marzo un dictamen sobre "Los retos del teletrabajo: organización del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y derecho a la desconexión"¹⁰.

Desde una perspectiva nacional, la regulación del derecho a la desconexión a través de la legislación y/o los convenios colectivos (a nivel nacional, sectorial y de empresa) varía mucho entre los Estados miembros.¹¹

Principales reivindicaciones de la CES en relación con una Directiva de la UE sobre el derecho a la desconexión, centrada en su aplicación.

Para la CES está muy claro que el impacto de la digitalización en el mundo del trabajo debe guiarse por el respeto de los derechos humanos y los derechos y valores fundamentales de la UE. El marco legal existente, tal y como se ha señalado anteriormente, es plenamente aplicable a los acuerdos de trabajo digital, sin embargo, en la práctica se ignora con demasiada frecuencia.

Por lo tanto, existe una necesidad urgente de garantizar que se proporcione efectivamente el derecho fundamental a la desconexión y su aplicación a todos los trabajadores, ya que no protegerlos no aplicando el derecho a la desconexión tendría graves consecuencias humanas y sociales.

Dada la actual falta de instrumentos internacionales y europeos que aborden específicamente la aplicación del derecho a la desconexión, por tanto, y en consonancia con el Programa de Acción 2019-2023 de la CES adoptado en su Congreso de Viena para "*promover el derecho a la desconexión, incluso por medios legislativos*" (§188), la CES pide a la Comisión que ponga en marcha sin más demora, de acuerdo con las disposiciones del capítulo de política social de los Tratados de la UE, una iniciativa legislativa en forma de directiva europea, basada en

¹⁰ CESE SOC(660), ponente Carlos Manuel TRINDADE ; "[Los retos del teletrabajo: organización del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y derecho a la desconexión](#)"; también el 23 de marzo el CESE aprobó otro Dictamen importante sobre "[Teletrabajo e igualdad de género – condiciones para que el teletrabajo no exacerbe la desigual distribución de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico entre mujeres y hombres y para que sea un motor para la promoción de la igualdad de género](#)" (CESE, SOC(662), ponentes: Milena Angelova/Erika Koller)

¹¹ Véase, entre otros, el informe de Eurofound de 31 de julio de 2019 titulado "[El derecho a la desconexión](#)" y el documento de trabajo de Eurofound titulado "[El derecho a la desconexión en los 27 Estados miembros de la UE](#)" (julio de 2020).

particular en el artículo 153, apartado 1, letras a), b) e i) del TFUE, sobre la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión.

Desde una perspectiva general, esta Directiva debería adoptar un enfoque de derechos humanos en consonancia con los instrumentos internacionales y europeos de derechos humanos (y su jurisprudencia conexas) mencionados anteriormente. Asimismo, la Directiva no sólo debería respetar plenamente, sino también garantizar una mejor aplicación de los requisitos mínimos establecidos en las Directivas mencionadas, en particular los requisitos de dichas Directivas relativos a la duración máxima del trabajo y a los períodos mínimos de descanso, a las modalidades de trabajo flexible y a las obligaciones de información.

Además, esta Directiva de la UE debe garantizar, entre otros, los siguientes elementos clave relacionados con la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión:

- **Descripción del derecho a la desconexión:** los trabajadores tienen derecho a apagar sus dispositivos digitales y no se debe esperar que realicen ninguna actividad digital relacionada con el trabajo ni que utilicen las comunicaciones electrónicas, como comprobar o responder a los correos electrónicos fuera de su horario de trabajo acordado legal y/o colectivamente. Los trabajadores tampoco deben sufrir ningún trato adverso por parte de su empleador por estar desconectados;
- Las medidas para la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión deben **aplicarse a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral, de su actividad y del sector, tanto público como privado**, en el que estén empleados, prestando especial atención a los trabajadores más vulnerables y a los que tienen responsabilidades de cuidado; la Directiva también debería garantizar especialmente la inclusión y la aplicación al personal profesional y directivo para evitar el riesgo de que se produzca una excepción a su protección de la Directiva;
- Teniendo en cuenta la responsabilidad de los empresarios en la protección de la salud y la seguridad en general, el **objetivo de la Directiva** debe ser proteger la salud y la seguridad y mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, **estableciendo unos requisitos mínimos para aplicar y hacer cumplir el derecho a la desconexión**;
- **Los trabajadores deben disponer de medidas efectivas para hacer cumplir y aplicar el derecho** a desconectar las herramientas relacionadas con el trabajo y a no responder a las peticiones de los empleadores fuera del tiempo de trabajo acordado colectivamente, ni a participar en tareas, actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del tiempo de trabajo, por medio de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, correos electrónicos u otros mensajes;
- **Se debe impedir de manera efectiva que los empleadores** exijan o promuevan que los trabajadores estén directa o indirectamente disponibles o localizables fuera de su horario de trabajo acordado, también **los compañeros de trabajo deben abstenerse** de contactar o comunicarse con los trabajadores por motivos laborales fuera de las horas de trabajo acordadas colectivamente; además, en particular en las empresas internacionales que trabajan en diferentes zonas horarias, los socios de la empresa y/o las filiales deben ser informados y sensibilizados sobre el derecho a la desconexión (por ejemplo, mediante la firma de una Carta con el empleador), Los Comités de Empresa Europeos (CEE) podrían servir de importante foro para facilitar ese intercambio de información, la sensibilización y el diálogo entre las partes.
- La Directiva también debe **recordar que el tiempo durante el cual un trabajador 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 debe garantizar que los empleadores establezcan un sistema objetivo, fiable y transparente que permita registrar/medir la duración del tiempo trabajado, de conformidad con la jurisprudencia del TJUE, en particular su sentencia de 14 de mayo de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (C-55/18);

- Más allá de los requisitos mínimos de 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 misma.**¹² Incluso si se respeta el derecho a la desconexión, su plena eficacia depende también de una regulación razonable de la carga de trabajo;
- Los **trabajadores también deben recibir información completa** sobre sus condiciones de trabajo en general y, en particular, a efectos de la aplicación y el cumplimiento del derecho a la desconexión, que debe producirse de manera oportuna y en forma escrita o digital a la que los trabajadores tengan fácil acceso; los empleadores deben proporcionar a los trabajadores información escrita suficiente, sobre las modalidades prácticas de desconexión de las herramientas digitales a efectos de trabajo, sobre cualquier herramienta de control o vigilancia relacionada con el trabajo, sobre la forma en que se registra el tiempo de trabajo, sobre la evaluación de la salud y la seguridad aplicable, y sobre las medidas de protección de los trabajadores contra el trato adverso y de aplicación del derecho de recurso de los trabajadores; en relación con este derecho de información, también debe garantizarse que **los trabajadores transfronterizos** estén debidamente informados de las medidas para hacer valer y aplicar su derecho a la desconexión;
- El uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo también plantea serias preocupaciones en relación con **la privacidad, el aumento de la vigilancia y el control de los trabajadores y su rendimiento y la recopilación desproporcionada e incluso ilegal de datos personales**; estas herramientas sólo deben utilizarse cuando sean necesarias y proporcionadas y debe garantizarse el derecho de los trabajadores a la privacidad de acuerdo con las normas internacionales y europeas de derechos humanos¹³; los empleadores deben proporcionar a los trabajadores información adecuada sobre el alcance y la naturaleza del control y la vigilancia, y los empleadores deben justificar las medidas y minimizar su impacto utilizando los métodos menos intrusivos; la Directiva debe **encomendar a los interlocutores sociales y a las autoridades de control de la protección de datos la tarea de garantizar que los instrumentos de vigilancia y control sólo se utilicen cuando sea necesario y de forma proporcionada para garantizar el derecho a la intimidad y la protección de datos de los trabajadores**;
- La Directiva debe establecer que todas las **actividades de aprendizaje y formación profesional** (digitales) deben contarse como actividad laboral y tener lugar durante

¹² Véase también a este respecto el capítulo 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización 2020, que se refiere a las medidas a considerar para "la organización del trabajo y la carga de trabajo, incluida la cantidad de personal, son aspectos clave que deben identificarse y evaluarse conjuntamente" y a que "los intercambios regulares entre los directivos y los trabajadores y/o sus representantes sobre la carga de trabajo y los procesos de trabajo".

¹³ Artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

las horas de trabajo acordadas, también debe promover el apoyo a las sesiones de formación individual destinadas a mejorar las competencias informáticas de todos los trabajadores (y de sus responsables) para garantizar un desempeño bueno y eficiente de su trabajo;

- **Los trabajadores, incluidos los que son representantes sindicales/de los trabajadores, que utilicen las medidas/instrumentos para aplicar y hacer cumplir su derecho a la desconexión no deben enfrentarse al riesgo de consecuencias adversas, como el despido u otras medidas de represalia** (incluso en relación con la promoción), los trabajadores y sus representantes sindicales/de los trabajadores que denuncien situaciones de incumplimiento de las medidas para aplicar y hacer cumplir el derecho a la desconexión en el lugar de trabajo no deben ser penalizados;
- Los trabajadores y sus **representantes sindicales/de los trabajadores deben tener un acceso adecuado y rápido a los procedimientos judiciales y administrativos contra cualquier trato adverso** resultante de su (intento de) ejercicio o aplicación de todos los derechos previstos en la presente Directiva;
- La Directiva debe prever el establecimiento de **medidas internas de prevención**, como un mecanismo de alerta interna que permita anunciar/denunciar la degradación de las condiciones laborales de los trabajadores en la empresa;
- La Directiva debe **respetar la autonomía de los interlocutores sociales**, respetando los modelos nacionales de mercado de trabajo y de acuerdo con ellos, y prever la plena participación de los interlocutores sociales, no sólo en la aplicación de la presente Directiva como tal, sino también en la aplicación y el cumplimiento efectivos del derecho de desconexión en el lugar de trabajo. En particular, las modalidades prácticas de ejercicio y aplicación del derecho a la desconexión deben ser acordadas por los interlocutores sociales mediante convenio colectivo a los niveles adecuados (nacional, sectorial y/o de empresa); deben prohibirse las modalidades establecidas unilateralmente por el empresario o basadas en acuerdos individuales con los trabajadores afectados;
- Los Estados miembros también deben garantizar una **aplicación adecuada**, por un lado, **por los interlocutores sociales**, que pueden hacer cumplir las leyes y los convenios colectivos, de acuerdo con los modelos nacionales de mercado de trabajo, **y**, por otro lado, a través de las **autoridades nacionales de trabajo u otras autoridades de inspección**, lo que implica, entre otras cosas, que dichas autoridades de inspección cuenten con los recursos suficientes desde el punto de vista financiero y de personal;
- La Directiva debe prever también una **cláusula de no regresión y de disposiciones más favorables** que aclare también que nada de lo dispuesto en la Directiva se interpretará como una restricción o un menoscabo de los derechos y principios reconocidos, en sus respectivos ámbitos de aplicación, por el Derecho de la Unión o el Derecho internacional y por los acuerdos internacionales de los que la Unión o los Estados miembros sean parte, incluida la Carta Social Europea y los convenios y recomendaciones pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, la posibilidad de una Directiva sobre el derecho a la desconexión no debe impedir que la Comisión Europea presente una propuesta de Directiva sobre la prevención de los riesgos psicosociales.

ANEXO: Textos conjuntos del diálogo social sectorial europeo sobre el teletrabajo y la digitalización¹⁴

Teletrabajo

Eurocommerce y UNI, Europa, Acuerdo europeo sobre las directrices del teletrabajo y el trabajo móvil de las TIC en el comercio, 25 de mayo de 2018 (comercio)

EACB, EBF-FBE, ESBG y UNI Global Union, Declaración sobre el teletrabajo en el sector bancario europeo, 17 de noviembre de 2017 (banca)

ETNO y UNI Europa, Declaración conjunta sobre el trabajo móvil basado en las TIC, 2 de febrero de 2017 (telecomunicaciones)

ETNO y UNI Europa, Declaración conjunta sobre el teletrabajo, 9 de junio de 2016 (telecomunicaciones)

ACME, BIPAR, CEA y UNI-Europa, Declaración conjunta sobre el teletrabajo por los interlocutores sociales europeos del sector de los seguros, 10 de febrero de 2015 (seguros)

CMRE-CCRE y FSESP, Declaración conjunta CMRE-PPE/FSESP sobre el teletrabajo, 13 de enero de 2004 (administración local y regional)

Eurelectric y FSESP, EMCEF, Declaración conjunta sobre el teletrabajo, 13 de noviembre de 2002 (electricidad)

Eurocommerce y UNI Europa, Acuerdo europeo sobre las directrices del teletrabajo en el comercio, 26 de abril de 2001 (comercio)

ETNO y UNI Europa, Directrices para el teletrabajo en Europa, 7 de febrero de 2001 (telecomunicaciones)

Comité Conjunto, Dictamen sobre el teletrabajo, 23 de noviembre de 1998 (telecomunicaciones)

Digitalización

ETNO y UNI-Europa, Declaración conjunta sobre la inteligencia artificial, 30 de noviembre de 2020 (telecomunicaciones)

CEEMET e IndustriAll, Dictamen conjunto sobre el impacto de la digitalización en el mundo del trabajo en las industrias del metal, 9 de noviembre de 2020 (industria del metal)

EFIC y EFBWW, Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos sobre la transformación digital en los lugares de trabajo de la industria europea del mueble, 6 de julio de 2020 (muebles)

Federación de Empleadores Sociales Europea y FSESP, Documento de posición conjunta sobre la digitalización en el sector de los servicios sociales - Evaluación de las oportunidades y los desafíos, 6 de junio de 2020 (servicios sociales)

¹⁴ A partir de la [base de datos de textos de diálogo social de la UE de la Comisión Europea](#), la base de datos de textos de diálogo social de la UE del Instituto Sindical Europeo ([ETUI](#)) (aún no disponible públicamente) e investigación propia.

Eurelectric y FSESP, IndustriAll, La digitalización en el centro del compromiso de los interlocutores sociales para mantener las luces encendidas, 9 de abril de 2020 (electricidad)

Eurelectric y FSESP, IndustriAll, Marco de acción de los interlocutores sociales - Desafíos y oportunidades de la digitalización para la mano de obra en el sector eléctrico europeo, 9 de abril de 2020 (electricidad)

PostEurop y UNI Europa, Declaración conjunta sobre la formación en la era digital, 6 de diciembre de 2019 (servicios postales)

ECEG e IndustriAll, Recomendaciones conjuntas sobre las transformaciones digitales en el lugar de trabajo para los sectores químico, farmacéutico, del caucho y del plástico europeos, 8 de noviembre de 2019 (industria química)

EFCI/FENI y UNI Europa, Declaración conjunta sobre el impacto de la digitalización en el empleo en la industria de la limpieza y los servicios de instalaciones, 29 de octubre de 2019 (limpieza industrial)

INTERGRAF y UNI-Europa, La impresión es vital para el futuro de la lectura - Declaración conjunta de INTERGRAF y UNI Europa Graphical & Packaging, 21 de octubre de 2021 (industria gráfica)

FEPOR, ESPO y ETF, Declaración conjunta "Los desarrollos tecnológicos y basados en el mercado en el sector del transporte marítimo y la innovación tecnológica representan importantes retos para el sector portuario", 24 de junio de 2019 (puertos)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe y UNI Europa, Declaración de seguimiento sobre los efectos sociales de la digitalización, 15 de febrero de 2019 (seguros)

IRU y ETF, Declaración conjunta de los interlocutores sociales para una mejor regulación y aplicación digital, 7 de diciembre de 2018 (transporte por carretera)

EBF-FBE y UNI Europa, Declaración conjunta sobre el impacto de la digitalización en el empleo, 30 de noviembre de 2018 (banca)

CEPI e IndustriAll, Una resolución de los interlocutores sociales que aborda la digitalización en curso en el sector europeo de la pasta y el papel y su impacto potencial en la industria y el empleo, 6 de julio de 2018 (industria del papel)

CEEMET e IndustriAll, El impacto de la digitalización en el mundo del trabajo en las industrias del metal, la ingeniería y la tecnología, 8 de diciembre de 2016 (industria del metal)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe y UNI Europa, Declaración conjunta de los interlocutores sociales europeos del sector de los seguros sobre los efectos sociales de la digitalización, 12 de octubre de 2016 (Seguros)

FSESP y CMRE, Declaración conjunta sobre las oportunidades y los retos de la digitalización en la administración local y regional, 11 de diciembre de 2015 (administración local y regional).