



---

## TEXTOS APROBADOS

---

### P9\_TA(2021)0021

#### Derecho a la desconexión

#### 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))

*El Parlamento Europeo,*

- Visto el artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Visto el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, en relación con su artículo 153, apartado 1, letras a), b) e i), del TFUE,
- Vista la 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<sup>1</sup>,
- Vista la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal<sup>2</sup>,
- Vista la 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 trabajo<sup>3</sup>,
- Vista la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea<sup>4</sup>,
- Vista la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo<sup>5</sup>,
- Vistos los artículos 23 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión

---

<sup>1</sup> DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

<sup>2</sup> DO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

<sup>3</sup> DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

<sup>4</sup> DO L 186 de 11.7.2019, p. 105.

<sup>5</sup> DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

Europea (en lo sucesivo, «Carta»),

- Visto el pilar europeo de derechos sociales, en particular sus principios n.ºs 5, 7, 8, 9 y 10,
- Vistos los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919 (n.º 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930 (n.º 30), la Recomendación sobre la negociación colectiva de 1981 (n.º 163), el Convenio de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (n.º 156) y su Recomendación adjunta (n.º 165), así como la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019,
- Vista la Carta Social Europea revisada del Consejo de Europa, de 3 de mayo de 1996, y, en particular, su artículo 2 (relativo al derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, incluido un horario de trabajo razonable y períodos de descanso), su artículo 3 (relativo al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo), su artículo 6 (relativo al derecho de negociación colectiva) y su artículo 27 (relativo al derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares),
- Visto el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos,
- Vistos los acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos sobre el teletrabajo (2002) y la digitalización (2020),
- Visto el estudio de evaluación del valor añadido europeo de la Unidad de Valor Añadido Europeo del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) titulado «The right to disconnect» (El derecho a la desconexión)<sup>1</sup>,
- Visto el informe de Eurofound, de 31 de julio de 2019, titulado «Right to switch off» (Derecho a la desconexión),
- Visto el documento de trabajo de Eurofound titulado «The right to disconnect in the 27 EU Member States» («El derecho a la desconexión en los 27 Estados miembros de la UE»),
- Vista la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre los criterios para determinar el tiempo de trabajo, incluidos los servicios de atención continuada y alerta localizada, sobre la importancia de los períodos de descanso, sobre la necesidad de computar el tiempo de trabajo y sobre los criterios para determinar la relación laboral de un trabajador<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> PE 642.847 – julio de 2020;  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

<sup>2</sup> Véanse, entre otras, las sentencias del Tribunal de Justicia, de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punto 93; de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, apartado 36; de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, apartado 27; de 21 de febrero de 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, apartado 66; y de 14 de mayo de 2019, Federación de

- Vista la sentencia del TJUE en el asunto C-518/15, según la cual el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo breve debe considerarse «tiempo de trabajo»<sup>1</sup>,
  - Vista la sentencia del TJUE en el asunto C-55/18, según la cual los Estados miembros deben exigir a los empresarios el establecimiento de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada<sup>2</sup>,
  - Visto el informe de UNI Global Unión titulado «El Derecho a Desconectarse – Buenas Prácticas»,
  - Visto el apartado 17 de su Resolución, de 10 de octubre de 2019, sobre empleo y políticas sociales en la zona del euro<sup>3</sup>,
  - Visto el artículo 5 de la Decisión del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2005, sobre la adopción del Estatuto de los diputados al Parlamento Europeo<sup>4</sup>,
  - Vistos los artículos 47 y 54 de su Reglamento interno,
  - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0246/2020),
- A. Considerando que actualmente no existe una normativa específica de la Unión sobre el derecho del trabajador a desconectarse de las herramientas digitales, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con fines laborales;
  - B. Considerando que la digitalización y el uso adecuado de las herramientas digitales han aportado muchos beneficios económicos y sociales y ventajas para los empleadores y los trabajadores, como una mayor flexibilidad y autonomía, el potencial para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y una reducción de los tiempos de desplazamiento, pero también han traído consigo desventajas que han dado lugar a una serie de retos éticos, jurídicos y laborales, como la intensificación del trabajo y la ampliación de la jornada laboral, lo que ha difuminado los límites entre la vida laboral y la vida privada;
  - C. Considerando que el uso cada vez mayor de herramientas digitales con fines laborales ha dado lugar a una cultura de «siempre conectado», «siempre en línea» y «siempre disponible», que puede tener consecuencias perjudiciales para los derechos fundamentales de los trabajadores y unas condiciones de trabajo justas, entre otras, una remuneración justa, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como para la salud física y mental, la seguridad en el trabajo y el bienestar, también debido a su impacto desproporcionado sobre los trabajadores con responsabilidades asistenciales, que suelen ser mujeres, y la igualdad entre hombres y mujeres; que la transición digital debe guiarse por el respeto de los

---

Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, apartado 60.

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 21 de febrero de 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, apartado 66.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 14 de mayo de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, apartado 60.

<sup>3</sup> Textos Aprobados, P9\_TA(2019)0033.

<sup>4</sup> DO L 262 de 7.10.2005, p. 1.

derechos humanos y de los derechos y valores fundamentales de la Unión, y debe tener un impacto positivo en los trabajadores y en las condiciones de trabajo;

- D. Considerando que el uso de herramientas digitales durante largos períodos de tiempo puede provocar una reducción de la concentración y una sobrecarga cognitiva y emocional; que las manipulaciones monótonas y repetitivas y una postura estática durante largos períodos pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos; que el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer ha clasificado la radiación por radiofrecuencia como posible carcinógeno; que las mujeres embarazadas pueden estar expuestas a un riesgo particular cuando están expuestas a la radiación de radiofrecuencia;
- E. Considerando que el uso excesivo de dispositivos tecnológicos puede agravar fenómenos como el aislamiento, la tecnodependencia, la falta de sueño, la ansiedad y el agotamiento emocional y físico; que, según la OMS, a nivel mundial más de 300 millones de personas padecen depresión y trastornos mentales comunes relacionados con el trabajo y que el 38,2 % de la población de la Unión padece cada año un trastorno mental;
- F. Considerando que las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis de la COVID-19 han cambiado el modo de trabajar de las personas y han demostrado la importancia de las soluciones digitales, incluido el uso de regímenes de teletrabajo por parte de las empresas, los trabajadores autónomos y los organismos de la administración pública en toda la Unión; que, según Eurofound, más de un tercio de los trabajadores de la Unión empezó a trabajar desde su casa durante el confinamiento, en comparación con el 5 % que habitualmente trabajaba desde casa, y que se ha producido un aumento sustancial en el uso de herramientas digitales con fines laborales; que, según el estudio de Eurofound, el 27 % de los encuestados que trabajaban desde casa informaron de que habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales<sup>1</sup>; que el porcentaje de trabajo a distancia y el teletrabajo han aumentado durante la crisis de la COVID-19 y se espera que siga siendo más alto que antes de la crisis de la COVID-19 o incluso que aumente;
- G. Considerando que las mujeres corren un riesgo especialmente elevado y se ven más afectadas por las consecuencias económicas y sociales de la crisis de la COVID-19, debido a su papel predominante o aún tradicional como cuidadoras del hogar y la familia; que el aumento del teletrabajo durante la crisis de la COVID-19 también puede suponer un mayor riesgo para los jóvenes y las personas con responsabilidades familiares, como las familias monoparentales, las familias con hijos y las familias con familiares dependientes que necesitan cuidados; que el trabajo y la vida privada durante un período de teletrabajo, distanciamiento social y confinamiento deben estar bien equilibrados; que los aspectos de género deben abordarse en el contexto del derecho a la desconexión;
- H. Considerando que el derecho a desconectarse es un derecho fundamental, parte inseparable de los nuevos modelos de trabajo en la nueva era digital; que este derecho debe considerarse como un importante instrumento de la política social a nivel de la Unión para garantizar la protección de los derechos de todos los trabajadores; que el derecho a la desconexión reviste especial importancia para los trabajadores más

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

vulnerables y los que tienen responsabilidades asistenciales;

- I. Considerando que los avances tecnológicos han añadido un nuevo nivel de complejidad al seguimiento y la vigilancia en el lugar de trabajo; que el uso de tecnologías digitales intrusivas en el trabajo solo se aborda y se regula en cierta medida en algunos Estados miembros; que el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) establece que «[t]oda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan»; que esto ha sido utilizado en las diferentes jurisdicciones nacionales para proteger la privacidad de los empleados en el contexto del empleo; que el artículo 8 del CEDH y la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (RGPD)<sup>1</sup> deberían garantizar que el empleado reciba información adecuada sobre el alcance y la naturaleza del seguimiento y la vigilancia y que el empleador esté obligado a justificar las medidas y minimizar su impacto aplicando los métodos menos intrusivos;
- J. Considerando que el estudio de Eurofound afirma que el 27 % de los encuestados que trabajaban desde casa informaron de que habían trabajado en su tiempo libre para satisfacer las exigencias laborales;
  1. Destaca que las herramientas digitales, incluidas las TIC, que se utilizan con fines laborales han aumentado la flexibilidad en cuanto al momento, el lugar y la forma en que se puede desarrollar el trabajo y comunicar con los trabajadores fuera de su horario laboral; que el uso adecuado de las herramientas digitales puede ser un activo para los empleadores y los trabajadores al permitir una mayor libertad, independencia y flexibilidad para organizar mejor el tiempo de trabajo y las tareas laborales, reducir el tiempo de desplazamiento al trabajo y facilitar la gestión de las obligaciones personales y familiares, creando así un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; señala que las necesidades de los trabajadores difieren considerablemente y destaca, a este respecto, la importancia de desarrollar un marco claro que a la vez promueva la flexibilidad personal y la protección de los derechos de los trabajadores;
  2. Destaca que la conectividad constante combinada con una elevada demanda de trabajo y la expectativa creciente de que los trabajadores estén localizables en cualquier momento, puede afectar negativamente a sus derechos fundamentales y al equilibrio entre su vida privada y su vida profesional, así como a su salud física y mental y su bienestar;
  3. Reconoce que un registro efectivo del tiempo de trabajo puede contribuir a respetar el tiempo de trabajo contractual; destaca que, aunque es importante registrar el tiempo de trabajo a efectos de garantizar que no se superen las horas acordadas y los límites legales, debe prestarse atención a la efectividad, dado que solo existen normativas sobre esta cuestión en unos pocos Estados miembros;
  4. Toma nota de que un conjunto cada vez mayor de pruebas pone de relieve que los efectos de la delimitación de las jornadas de trabajo, el equilibrio entre vida privada y vida laboral, cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, así como unas

---

<sup>1</sup> 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).

medidas activas de mejora del bienestar en el trabajo incluyen un impacto positivo en la salud física y mental de los trabajadores, una mejora de la seguridad en el lugar de trabajo y el aumento de la productividad laboral debido a la reducción de la fatiga y el estrés, mayores niveles de satisfacción y motivación en el trabajo de los empleados y menores tasas de ausentismo<sup>1</sup>;

5. Es consciente de la importancia de que las herramientas digitales con fines laborales se utilicen de manera adecuada y eficaz, tanto para los trabajadores como para los empleadores, con el fin de evitar que se violen los derechos de los trabajadores a unas condiciones de trabajo equitativas, incluida una remuneración justa, la limitación del tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como la salud y la seguridad en el trabajo;
6. Considera que las interrupciones del tiempo no laborable de los trabajadores y la ampliación de su jornada laboral pueden aumentar el riesgo de que se realicen horas extraordinarias no remuneradas, de fatiga laboral, problemas psicosociales, mentales y físicos, como la ansiedad, la depresión, el desgaste y el tecnoestrés, y pueden tener un impacto negativo en su salud y seguridad en el trabajo, su equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y su tiempo de descanso;
7. Toma nota de las conclusiones de Eurofound, según las cuales las personas que trabajan desde casa con regularidad son más del doble de propensas a trabajar por encima del límite máximo de cuarenta y ocho horas semanales y corren el riesgo de descansar menos de las once horas requeridas entre días laborables, tal como establece el Derecho de la Unión, en comparación con los que trabajan en las instalaciones de la empresa; destaca que cerca del 30 % de dichos teletrabajadores afirma que trabaja en su tiempo libre todos los días o varias veces por semana, frente a menos del 5 % de los trabajadores que acuden a la «oficina» o lugar de trabajo, y que los teletrabajadores también son más propensos a trabajar de forma irregular; subraya que el número de los trabajadores que trabajan desde casa que informan de largas horas de trabajo o que no pueden beneficiarse del tiempo no laborable está aumentando en la Unión; observa, además, que los teletrabajadores regulares comunican con más frecuencia que sufren estrés relacionado con el trabajo y se ven afectados por trastornos del sueño, estrés y exposición a la luz de pantallas digitales, y señala que otros efectos en la salud de los teletrabajadores y de los trabajadores «muy móviles» son dolor de cabeza, astenopia, fatiga, ansiedad y los trastornos musculoesqueléticos; toma nota de las conclusiones de Eurofound que indican que el teletrabajo regular desde el hogar puede tener consecuencias físicas negativas para los trabajadores, ya que los espacios de trabajo establecidos *ad hoc* en el hogar, así como los ordenadores portátiles y otros equipos de TIC, pueden no cumplir las normas en materia de ergonomía; pide a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren la investigación y la recopilación de datos y que lleven a cabo una evaluación detallada de estos problemas; destaca que la importancia de abordar estas cuestiones aumenta a la luz de las previsiones de expansión del teletrabajo a largo plazo;

---

<sup>1</sup> Cita de Messenger, OIT, incluida en el estudio de evaluación del valor añadido europeo realizado por la Unidad de Valor Añadido Europeo del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) titulado «El derecho a desconectarse» (PE 642.847, julio de 2020):  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

8. Señala que el teletrabajo ha sido decisivo para ayudar a proteger algunos puestos de trabajo y empresas durante la crisis de la COVID-19, pero reitera que, debido a la combinación de largos horarios de trabajo y más altas exigencias, también puede plantear mayores riesgos para los trabajadores con un impacto negativo en la calidad de su tiempo de trabajo y su equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como su salud física y mental; atrae la atención sobre las dificultades particulares que surgen cuando el trabajo no está vinculado a un lugar de trabajo específico, cuando la conectividad al trabajo es constante y cuando el trabajo interfiere en la vida familiar y privada;
9. Subraya que el derecho de los trabajadores a desconectarse es crucial para proteger su salud física y mental y su bienestar, así como para protegerlos frente a los riesgos psicológicos; reitera la importancia y los beneficios de aplicar evaluaciones de riesgos psicosociales a nivel de empresas públicas y privadas, y reitera la importancia de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales en el lugar de trabajo, creando mejores condiciones tanto para los trabajadores como para los empleadores; reconoce que los comités de salud y seguridad creados por los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel positivo a la hora de garantizar evaluaciones de riesgos más frecuentes y precisas;
10. Recuerda que, con arreglo a la legislación vigente y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los trabajadores no están obligados a estar a disposición del empresario de forma constante e ininterrumpida y que existe una diferencia entre el tiempo de trabajo, en el que el trabajador debe estar a disposición del empleador, y el tiempo no laborable, en el que el trabajador no tiene ninguna obligación de permanecer a disposición del empleador, y que el tiempo de guardia es tiempo de trabajo; reconoce, no obstante, que el derecho a la desconexión no está expresamente regulado en el Derecho de la Unión; recuerda que la situación difiere mucho de un Estado miembro a otro, que varios Estados miembros y los interlocutores sociales están tomando medidas para regular por ley o por convenio colectivo —o ambos— el uso de herramientas digitales con fines laborales con vistas a proporcionar salvaguardias y protección a los trabajadores y sus familias; pide a la Comisión y a los Estados miembros, y anima a los interlocutores sociales, a que intercambien las mejores prácticas y garanticen un enfoque común coordinado de las condiciones de trabajo existentes sin que ello vaya en detrimento de los derechos sociales y de movilidad dentro de la Unión;
11. Pide a la Comisión que evalúe y aborde los riesgos de no proteger el derecho a desconectarse;
12. Pide a los Estados miembros y a los empresarios que garanticen que los trabajadores estén informados de su derecho a desconectarse y puedan ejercerlo;
13. Recuerda las necesidades específicas y las disparidades de los diferentes sectores en lo relativo al derecho a desconectarse; pide a la Comisión que presente, sobre la base de una evaluación exhaustiva y adecuada y una consulta a los Estados miembros y los interlocutores sociales, una propuesta de Directiva de la Unión sobre normas mínimas y condiciones para garantizar que los trabajadores puedan ejercer efectivamente su derecho a desconectarse y regular el uso de las herramientas digitales existentes y nuevas con fines laborales, teniendo en cuenta al mismo tiempo el Acuerdo Marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización, que incluye disposiciones para conectar y desconectar; recuerda que el Acuerdo marco prevé que los interlocutores sociales adopten medidas de ejecución en los próximos tres años y que

una propuesta legislativa presentada antes de que finalice dicho período de ejecución no tendría en cuenta el papel de los interlocutores sociales establecido en el TFUE; insiste en que toda iniciativa legislativa debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales a nivel nacional, los convenios colectivos nacionales y las tradiciones y modelos nacionales del mercado laboral, y no debe afectar al derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos con arreglo al Derecho y a los usos nacionales;

14. Pide a la Comisión que presente un marco legislativo con vistas a establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia en toda la Unión que garantice que el teletrabajo no afecte a las condiciones de empleo de los teletrabajadores; hace hincapié en que dicho marco debe aclarar las condiciones de trabajo, incluido el suministro, el uso y la responsabilidad de los equipos, como las herramientas digitales existentes y nuevas, y debe garantizar que dicho trabajo se lleve a cabo de forma voluntaria y que los derechos, la carga de trabajo y las normas de rendimiento de los teletrabajadores sean equivalentes a los de los trabajadores equiparables;
15. Opina que la nueva Directiva debe especificar, complementar y respetar plenamente los requisitos establecidos en la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en particular por lo que respecta al derecho a vacaciones anuales retribuidas, en la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y en la Directiva 89/391/CEE del Consejo sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y, en particular, los requisitos de dichas Directivas relativos a la duración máxima de la jornada laboral y a los períodos mínimos de descanso, las modalidades de trabajo flexibles y las obligaciones de información, y no debe tener ningún efecto negativo para los trabajadores; considera que la nueva Directiva debe ofrecer soluciones para abordar los modelos existentes, el papel de los interlocutores sociales, las responsabilidades de los empleadores y las necesidades de los trabajadores en relación con la organización de su tiempo de trabajo cuando utilizan herramientas digitales; destaca la importancia fundamental que reviste la transposición, la ejecución y la aplicación correctas de las normas de la Unión, y recuerda que el acervo social y de empleo de la Unión es plenamente aplicable a la transición digital; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen una aplicación adecuada a través de las autoridades nacionales de inspección laboral;
16. Destaca que el derecho a la desconexión permite a los trabajadores abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y otro tipo de mensajes, fuera de su horario laboral, también durante los períodos de descanso, las vacaciones oficiales y anuales, las bajas por maternidad, paternidad y el permiso parental, así como otros tipos de permisos, sin tener que afrontar posibles consecuencias negativas; subraya que debe respetarse un cierto grado de autonomía, flexibilidad y respeto de la soberanía sobre el tiempo, que permita a los trabajadores planificar su tiempo de trabajo en torno a sus responsabilidades personales, en particular la atención a los hijos o familiares enfermos; destaca que el aumento de la conectividad en el trabajo no debe dar lugar a ningún tipo de discriminación o consecuencias negativas en lo que respecta a la contratación o la promoción profesional;
17. Subraya que los avances en nuevas posibilidades tecnológicas, como la inteligencia artificial, desempeñan un papel fundamental en la configuración del lugar de trabajo del futuro y en la apreciación de la eficiencia del trabajo y no deben conducir a un uso

deshumanizado de las herramientas digitales ni suscitar preocupación por lo que respecta a la privacidad y la recogida desproporcionada e ilegal de datos personales, la vigilancia y el seguimiento de los trabajadores; subraya que las nuevas formas de herramientas de vigilancia del espacio de trabajo y del rendimiento laboral, que permiten a las empresas realizar un seguimiento exhaustivo de las actividades de los trabajadores, no deben considerarse una oportunidad para llevar a cabo una vigilancia sistemática de los trabajadores; pide a los interlocutores sociales, así como a las autoridades de supervisión de la protección de datos, que velen por que los instrumentos de supervisión laboral solo se utilicen cuando sea necesario y proporcionado y garanticen el derecho a la intimidad de los trabajadores y a la autodeterminación en su trabajo; señala que, si se permite que los empleados utilicen los servicios de comunicación proporcionados por el empleador para fines privados, el empleador no tiene derecho a acceder a los metadatos ni al contenido de las comunicaciones y que los trabajadores deben estar formados e informados por lo que respecta al tratamiento de sus datos; recuerda que, en las relaciones laborales, el consentimiento de un empleado al tratamiento de sus datos personales no puede considerarse normalmente como otorgado libremente y, por lo tanto, no es válido, ya que existe un claro desequilibrio de poder entre el titular de los datos (el trabajador) y el responsable del tratamiento (del lado del empleador);

18. Reitera que el respeto del tiempo de trabajo y su previsibilidad se consideran esenciales para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en la Unión;
19. Subraya que la Comisión, los Estados miembros, los empleadores y los trabajadores deben apoyar activamente y fomentar el derecho a desconectarse y promover un enfoque eficiente, razonado y equilibrado de las herramientas digitales en el trabajo, así como medidas de concienciación, campañas de educación y formación relacionadas con el tiempo de trabajo y el derecho a la desconexión; destaca la importancia de un uso razonable de las herramientas digitales, garantizando que el derecho a la desconexión y todos los demás derechos diseñados para proteger la salud mental y física de los trabajadores se apliquen de manera efectiva y se establezcan como un componente activo de la cultura de trabajo en la Unión;
20. Subraya que los empleadores no deben exigir que los trabajadores estén directa o indirectamente disponibles o accesibles fuera de su tiempo de trabajo y que los trabajadores deben abstenerse de ponerse en contacto con sus compañeros fuera de las horas de trabajo acordadas; recuerda que el tiempo durante el cual un trabajador está disponible o accesible para el empleador es tiempo de trabajo; destaca que, a la luz de la naturaleza evolutiva del mundo laboral, existe una creciente necesidad de que los trabajadores estén plenamente informados de sus condiciones de trabajo con el fin de aplicar el derecho a la desconexión, información que debe facilitarse a su debido tiempo, por escrito o por medios digitales, de forma fácilmente accesible para los trabajadores; señala que los empleadores deben facilitar a los trabajadores información adecuada —incluso mediante una declaración escrita sobre su derecho a desconectarse— indicando al menos las disposiciones prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales, incluidas cualquier herramienta de seguimiento o vigilancia relacionada con el trabajo, la forma en que se registra el tiempo de trabajo, las evaluaciones de seguridad y salud por parte de los empleadores, y las medidas de protección de los trabajadores contra el trato desfavorable y el ejercicio del derecho a reparación de los trabajadores; reitera la importancia de la igualdad de trato para los trabajadores transfronterizos y pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por que los trabajadores estén debidamente informados de su

derecho a la desconexión, incluso más allá de las fronteras;

21. Subraya la importancia de que los interlocutores sociales velen por la aplicación y la observancia efectivas del derecho a desconectarse, de conformidad con las prácticas nacionales y hace hincapié en que, a este respecto, se tenga en cuenta el trabajo que hayan podido efectuar ya en este sentido; considera que los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores puedan ejercer eficazmente su derecho a la desconexión, por ejemplo mediante convenio colectivo; pide a los Estados miembros que establezcan mecanismos precisos y suficientes para garantizar un nivel mínimo de protección de conformidad con la legislación de la Unión y el cumplimiento del derecho a la desconexión para todos los trabajadores;
22. Pide a los Estados miembros que velen por que los trabajadores que invocan su derecho a la desconexión estén protegidos contra la victimización y otras consecuencias negativas, y por que se creen mecanismos para tramitar las reclamaciones o las vulneraciones de este derecho;
23. Destaca que todas las actividades profesionales de enseñanza o formación a distancia también deben contar como actividad laboral y no deben realizarse durante horas extraordinarias o días libres sin una compensación adecuada;
24. Destaca asimismo la importancia de apoyar la formación individual encaminada a mejorar las capacidades informáticas para todos los trabajadores, en particular para personas con discapacidad y compañeros de mayor edad, con el fin de garantizar que su rendimiento laboral sea bueno y eficiente;
25. Pide a la Comisión que incluya el derecho a la desconexión en su nueva estrategia de salud y seguridad en el trabajo, y que desarrolle expresamente nuevas medidas y acciones psicosociales en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo;
26. Pide a la Comisión que le someta, sobre la base del artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con el artículo 153, apartado 1, letras a), b) e i), del TFUE, una propuesta relativa a un acto sobre el derecho a desconectarse, siguiendo las recomendaciones que se recogen en el anexo;
27. Considera que la propuesta solicitada carece de repercusiones financieras;
28. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución y las recomendaciones detalladas que se recogen en el anexo a la Comisión, al Consejo y a los Parlamentos y los Gobiernos de los Estados miembros.

**ANEXO A LA RESOLUCIÓN:  
RECOMENDACIONES RESPECTO AL CONTENIDO DE LA PROPUESTA  
SOLICITADA**

TEXTO DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA SOLICITADA

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre el derecho a la desconexión

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letras a), b) e i),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>1</sup>,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>2</sup>,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario<sup>3</sup>,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 153, apartado 1, letras a), b) e i), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los ámbitos de la mejora del entorno de trabajo para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, de las condiciones de trabajo y de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.
- (2) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, y a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas. El artículo 30 de

---

<sup>1</sup> DO C...

<sup>2</sup> DO C...

<sup>3</sup> Posición del Parlamento Europeo...

la Carta establece el derecho a la protección en caso de despido injustificado y los artículos 20 y 21 de la Carta prevén la igualdad ante la ley y prohíben la discriminación. El artículo 23 de la Carta consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

- (3) El pilar europeo de derechos sociales establece que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, que debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico, que deben promover formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, y que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos (Principio n.º 5). Asimismo el pilar europeo de derechos sociales prevé que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral (Principio n.º 7), que se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales (Principio n.º 8), que los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados y a unas condiciones de trabajo flexibles (Principio n.º 9), y que los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y a la protección de datos, así como el derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral (Principio n.º 10).
- (4) La presente Directiva tiene en cuenta los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, incluidos, en particular, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) de 1919 (n.º 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) de 1930 (n.º 30), la Recomendación sobre la negociación colectiva de 1981 (n.º 163), el Convenio de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (n.º 156) y su Recomendación adjunta (n.º 165), así como la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019.
- (5) La presente Directiva también tiene en cuenta la Carta Social Europea revisada del

Consejo de Europa, de 3 de mayo de 1996, y en particular su artículo 2 (relativo al derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, incluido un horario de trabajo razonable y períodos de descanso), su artículo 3 (relativo al derecho a la seguridad e higiene en el trabajo), su artículo 6 (relativo al derecho de negociación colectiva) y su artículo 27 (relativo al derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares).

- (6) El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
- (7) Las herramientas digitales permiten que los trabajadores trabajen en cualquier lugar en cualquier momento y pueden contribuir, si se utilizan correctamente, a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los trabajadores, permitiéndoles una mayor flexibilidad en la organización de su vida privada. Sin embargo, el uso de herramientas digitales, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con fines laborales también pueden tener efectos negativos como, por ejemplo, la prolongación de la jornada laboral incitando a los trabajadores a trabajar fuera de su tiempo de trabajo, una mayor intensidad de trabajo, así como la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Si no se utilizan exclusivamente durante el tiempo de trabajo, estas herramientas digitales pueden interferir en la vida privada de los trabajadores. Para los trabajadores con responsabilidades asistenciales no remuneradas, las herramientas digitales pueden dificultar especialmente la búsqueda de un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada. Las mujeres dedican más tiempo que los hombres a asumir estas responsabilidades asistenciales, trabajan menos horas en empleos remunerados y pueden abandonar el empleo por completo.
- (8) Las herramientas digitales que se utilizan con fines laborales pueden generar una presión y un estrés constantes, tener un efecto perjudicial en la salud física y mental y en el bienestar de los trabajadores y provocar enfermedades psicosociales y otras enfermedades profesionales, como ansiedad, depresión, agotamiento, tecnoestrés y trastornos del sueño y musculoesqueléticos. Todos estos efectos suponen una carga cada vez mayor para los empleadores y los sistemas de seguridad social y aumentan el riesgo de vulnerar el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo que respeten su salud y seguridad. Habida cuenta de los retos que plantea el creciente uso

de herramientas digitales con fines laborales, las relaciones laborales atípicas y el teletrabajo, en particular en el contexto del aumento del teletrabajo que se deriva de la crisis de la COVID-19, lo que provoca un estrés adicional relacionado con el trabajo y dificulta la separación entre el trabajo y la vida privada, se ha vuelto aún más urgente garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a desconectarse.

- (9) El uso cada vez mayor de las tecnologías digitales ha transformado los modelos tradicionales de trabajo y ha creado una cultura de «siempre conectado» y «siempre en línea». En este contexto, es importante garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, unas condiciones de trabajo justas, incluido su derecho a una remuneración justa y al respeto de su horario de trabajo, garantizando su salud y seguridad, así como la igualdad entre hombres y mujeres.
- (10) El derecho a la desconexión hace referencia al derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. El derecho a la desconexión debe permitir a los trabajadores apagar las herramientas de trabajo y no responder a las solicitudes de los empleadores fuera del horario de trabajo, sin riesgo de posibles consecuencias adversas, como el despido u otras represalias. Por el contrario, los empleadores no deben exigir a los trabajadores que trabajen fuera del tiempo de trabajo. Los empleadores no deben promover una cultura de trabajo de «siempre en línea» en la que se favorezca claramente a los trabajadores que renuncian a su derecho a desconectarse frente a los que no lo hacen. Los trabajadores que denuncien situaciones de incumplimiento del derecho a la desconexión en el lugar de trabajo no deben ser penalizados.
- (11) El derecho a la desconexión debe aplicarse a todos los trabajadores y a todos los sectores, tanto públicos como privados, y debe cumplirse de forma efectiva. El objetivo del derecho a la desconexión es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.
- (12) En la actualidad no existe una normativa de la Unión que regule específicamente el derecho a la desconexión y la legislación en este ámbito varía considerablemente

entre los Estados miembros. No obstante, las Directivas del Consejo 89/391/CEE<sup>1</sup> y 91/383/CEE<sup>2</sup> tienen por objeto promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores con una relación laboral de duración indeterminada, por tiempo determinado o temporal; la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>3</sup> establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo, incluido en lo relativo a las horas máximas permitidas de trabajo y a los períodos mínimos de descanso que han de respetarse; la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>4</sup> tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo promoviendo un empleo más transparente y previsible; y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>5</sup> establece requisitos mínimos para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores que son progenitores o cuidadores.

- (13) De conformidad con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, los trabajadores de la Unión tienen derecho a unos requisitos mínimos en materia de seguridad y salud por lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo. En este contexto, dicha Directiva establece períodos de descanso diario, de pausas y de descanso semanal, la duración máxima de trabajo semanal y las vacaciones anuales, y regula determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo. Es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que el tiempo de atención continuada durante el cual un trabajador debe estar físicamente presente en el lugar determinado por su empresario constituye «en su totalidad períodos de trabajo (...), independientemente de la circunstancia de

---

<sup>1</sup> 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 (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

<sup>2</sup> Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO L 206 de 29.7.1991, p. 19).

<sup>3</sup> 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 trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

<sup>4</sup> Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

<sup>5</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

que, durante la atención continuada, el trabajador no realice efectivamente una actividad profesional continua»<sup>1</sup>, y que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario, debe considerarse tiempo de trabajo<sup>2</sup>. Por otra parte, el TJUE ha interpretado períodos de descanso mínimos como «normas del Derecho social comunitario de especial importancia, de las que debe disfrutar todo trabajador como disposición mínima necesaria para garantizar la protección de su seguridad y su salud»<sup>3</sup>. Sin embargo, la Directiva 2003/88/CE no prevé expresamente el derecho del trabajador a desconectarse, ni obliga a los trabajadores a estar disponibles fuera del horario de trabajo, durante los períodos de descanso u otros períodos de inactividad, pero sí prevé el derecho a períodos de descanso diarios, semanales y anuales ininterrumpidos, durante los cuales no se debe contactar con el trabajador. Por otro lado, no existe ninguna disposición expresa en el Derecho de la Unión que haga valer el derecho a estar no disponible en todo momento fuera del horario de trabajo acordado (contractualmente).

- (14) El TJUE ha confirmado que la Directiva 89/391/CEE y la Directiva 2003/88/CE exigen que los empleadores establezcan un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador y que dicho sistema sea «objetivo, fiable y accesible»<sup>4</sup>.
- (15) En su jurisprudencia, el TJUE ha establecido criterios para determinar la condición de un trabajador. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva. Siempre que cumplan dichos criterios, todos los trabajadores, tanto si trabajan en el sector privado como en el público, incluidos los trabajadores a demanda, los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores intermitentes, los trabajadores retribuidos mediante vales, los trabajadores de plataforma en línea, los trabajadores en período de prácticas y los aprendices, entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. El abuso de la

---

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, apartado 93.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 21 de febrero de 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, apartado 66.

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 7 de septiembre de 2006, Comisión/Reino Unido, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, apartado 38.

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 14 de mayo de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, apartado 60.

condición de trabajador por cuenta propia conforme lo define el Derecho nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, es una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación. A efectos de la presente Directiva, el término «trabajador» se refiere a todo trabajador que tenga una relación laboral que cumpla los criterios del TJUE.

- (16) En las últimas décadas, debido en gran parte a la digitalización de las actividades económicas, el número de contratos tipo de trabajo ha disminuido y ha aumentado la prevalencia de modalidades de trabajo atípicas o flexibles. Existe legislación de la Unión sobre algunos modos de trabajo atípico. La Directiva 97/81/CE del Consejo<sup>1</sup> aplica el Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre el trabajo a tiempo parcial y tiene por objeto eliminar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial, mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que se tengan en cuenta las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. La Directiva 1999/70/CE del Consejo<sup>2</sup> aplica el Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre contratos de duración determinada y tiene por objeto mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación y evitando los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>3</sup>, adoptada a raíz de que los interlocutores sociales europeos fracasaran en el

---

<sup>1</sup> Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

<sup>2</sup> Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

<sup>3</sup> Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

intento de adoptar un acuerdo marco, tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad del trabajo a través de empresas de trabajo temporal garantizando la igualdad de trato y reconociendo a las agencias de trabajo temporal como empleadoras, teniendo en cuenta al mismo tiempo la necesidad de establecer un marco adecuado para la utilización del trabajo a través de empresas de trabajo temporal con el fin de contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

- (17) Los interlocutores sociales europeos adoptaron acuerdos marco sobre teletrabajo en julio de 2002 y sobre digitalización en junio de 2020. El acuerdo marco sobre digitalización prevé posibles medidas que se acordarán entre los interlocutores sociales por lo que se refiere a la conexión y desconexión del trabajo por parte de los trabajadores. A la luz de la evolución registrada desde la adopción del acuerdo marco sobre teletrabajo en 2002, se ha puesto de manifiesto la necesidad de una evaluación y un marco jurídico a escala de la Unión para algunos de los elementos de dicho acuerdo.
- (18) El artículo 3, apartado 1, letra a), y el artículo 3, apartado 2, de la Directiva 2008/104/CE prevén que el concepto de «trabajador» se defina en el Derecho nacional. No obstante, el TJUE ha establecido que deben aplicarse los criterios establecidos en su reiterada jurisprudencia para evaluar si una persona tiene la condición de trabajador. En particular, es determinante saber si «una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución» y que «ni la calificación jurídica en Derecho nacional y la forma de dicha relación, ni la naturaleza del vínculo jurídico existente entre esas dos personas, resultan determinantes a este respecto»<sup>1</sup>.
- (19) Algunos Estados miembros han adoptado medidas para regular el derecho a la desconexión de los trabajadores que utilizan herramientas digitales con fines laborales. Otros Estados miembros promueven el uso de herramientas digitales con fines laborales sin abordar específicamente los riesgos; un tercer grupo de Estados miembros aplica la legislación general a la utilización de herramientas digitales y un

---

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, apartado 27.

cuarto grupo no dispone de legislación específica<sup>1</sup>. Con la adopción de medidas a escala de la Unión en este ámbito se establecerían unos requisitos mínimos para proteger a todos los trabajadores de la Unión que utilizan herramientas digitales con fines laborales y, más concretamente, sus derechos fundamentales con respecto a unas condiciones de trabajo justas.

- (20) La presente Directiva tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores mediante el establecimiento de requisitos mínimos para el derecho a la desconexión. La presente Directiva debe aplicarse de manera que se respeten plenamente los requisitos establecidos en las Directivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158 y sin ningún efecto negativo para los trabajadores.
- (21) Las modalidades prácticas del ejercicio del derecho a la desconexión por parte del trabajador y la aplicación de este derecho por parte del empleador deben poder ser acordadas por los interlocutores sociales mediante convenios colectivos o a nivel de empresa. Los Estados miembros deben velar, por ejemplo, con la ayuda de las autoridades por que los empleadores proporcionen a los trabajadores una declaración escrita en la que se expongan dichas modalidades prácticas.
- (22) Los Estados miembros deben garantizar que los empresarios establezcan un sistema objetivo, fiable y accesible que permita medir la duración del trabajo diario de cada trabajador, 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<sup>2</sup>.
- (23) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Los Estados miembros deben apoyar a los interlocutores sociales en el establecimiento de convenios colectivos para la aplicación de la presente Directiva.
- (24) Los Estados miembros deben garantizar, de acuerdo con el Derecho y las prácticas nacionales, la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva. A tal fin, los Estados miembros deben velar por que, tras consultar a los interlocutores sociales

---

<sup>1</sup> Eurofound.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia, de 14 de mayo de 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

al nivel adecuado, se establezca un conjunto mínimo de condiciones de trabajo que permita a los trabajadores ejercer su derecho a desconectarse. Los Estados miembros deben poder confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, con el fin de establecer o complementar dicho conjunto mínimo de condiciones de trabajo.

- (25) Solo se establecerán excepciones a la obligación de aplicar el derecho de desconexión en circunstancias excepcionales, como casos de fuerza mayor u otras emergencias, y a condición de que el empleador informe por escrito a cada trabajador afectado de los motivos, justificando la necesidad de la excepción. El conjunto mínimo de condiciones de trabajo para la aplicación del derecho a la desconexión debe establecer los criterios para dichas excepciones y para determinar la compensación por cualquier trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo. Dicha compensación debe garantizar el respeto del objetivo general de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.
- (26) Los trabajadores que ejerzan sus derechos contemplados en la presente Directiva deben estar protegidos frente a cualquier consecuencia negativa, incluidos el despido y otras represalias. Estos trabajadores también deben estar protegidos frente a medidas discriminatorias, como la pérdida de ingresos o de oportunidades de promoción.
- (27) Los trabajadores deben gozar de una protección jurídica y administrativa adecuada y rápida contra cualquier trato desfavorable que se derive del ejercicio o del intento de ejercer los derechos contemplados en la presente Directiva, incluidos el derecho a reparación, así como el derecho a presentar recursos judiciales o administrativos para garantizar el cumplimiento de la presente Directiva.
- (28) Los Estados miembros deben fijar las modalidades de aplicación del derecho a la desconexión establecido en la presente Directiva, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o los usos nacionales. Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (29) En caso de que los trabajadores presenten ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente unos hechos que permitan establecer la presunción de que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio equivalente por haber ejercido o

intentado ejercer su derecho a la desconexión, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer en el empleador.

- (30) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. La presente Directiva y su aplicación no deben constituir una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en el ámbito regulado por ella.
- (31) La Comisión debe revisar la aplicación de la presente Directiva con el fin de supervisar y garantizar su cumplimiento. Para ello, los Estados miembros deben presentar informes periódicos a la Comisión.
- (32) Con objeto de evaluar el impacto de la presente Directiva, se anima a la Comisión y a los Estados miembros a seguir cooperando entre sí, con el apoyo de la Autoridad Laboral Europea, para elaborar estadísticas y recopilar datos comparables sobre la aplicación de los derechos establecidos en ella.
- (33) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, establecer unas garantías adecuadas para la aplicación del derecho a la desconexión en la Unión, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y efectos, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

#### *Artículo 1*

##### *Objeto y ámbito de aplicación*

1. La presente Directiva establece requisitos mínimos para que los trabajadores que utilizan herramientas digitales, incluidas las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), con fines laborales, puedan ejercer su derecho a la desconexión y para garantizar que los empleadores respeten el derecho a la desconexión de los trabajadores. Se aplica a todos los sectores, tanto públicos como privados, y a todos los trabajadores, independientemente de su condición y de sus modalidades de trabajo.

2. La presente Directiva precisa y completa las Directivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158 a los efectos mencionados en el apartado 1 sin perjuicio de los requisitos establecidos en dichas Directivas.

## *Artículo 2*

### *Definiciones*

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) «desconexión», el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo;
- 2) «tiempo de trabajo», el tiempo de trabajo tal como se define en el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE.

## *Artículo 3*

### *Derecho a la desconexión*

1. Los Estados miembros velarán por que los empleadores adopten todas las medidas necesarias para proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para ejercer su derecho a la desconexión.
2. Los Estados miembros garantizarán que los empleadores establezcan un sistema objetivo, fiable y accesible que permita medir la duración del trabajo diario de cada trabajador, de conformidad con el derecho de los trabajadores al respeto de la privacidad y a la protección de los datos personales. Los trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar y obtener el registro de su tiempo de trabajo.
3. Los Estados miembros velarán por que los empleadores apliquen el derecho a la desconexión de manera justa, lícita y transparente.

## *Artículo 4*

### *Medidas de ejecución del derecho a desconectarse*

1. Los Estados miembros velarán por que se establezcan disposiciones detalladas, previa consulta a los interlocutores sociales al nivel adecuado, para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la desconexión y para que los empleadores apliquen este derecho de manera justa y transparente. A tal fin, los Estados miembros establecerán como mínimo las condiciones de trabajo siguientes:

- a) las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo;
- b) el sistema para computar el tiempo de trabajo;
- c) las evaluaciones de la salud y la seguridad, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales, en relación con el derecho a la desconexión;
- d) los criterios para establecer excepciones a la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores;
- e) en el caso de una excepción en virtud de la letra d), los criterios para determinar cómo debe calcularse la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo de conformidad con las Directivas 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158, y con el Derecho y las prácticas nacionales.
- f) las medidas de concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo, que deben adoptar los empleadores con respecto a las condiciones de trabajo a que se refiere el presente apartado.

Solo se establecerán excepciones en virtud del párrafo primero, letra d), en circunstancias excepcionales, como casos de fuerza mayor u otras emergencias, y a condición de que el empleador informe por escrito a cada trabajador afectado de los motivos, justificando la necesidad de la excepción cada vez que se recurra a ella.

2. Los Estados miembros podrán, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, confiar a los interlocutores sociales la celebración de convenios colectivos a nivel nacional, regional, sectorial o patronal que establezcan o complementen las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1.
3. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores que no estén amparados por un convenio colectivo de conformidad con el apartado 2 gocen de protección de conformidad con la presente Directiva.

#### *Artículo 5*

##### *Protección contra el trato desfavorable*

1. Los Estados miembros velarán por que se prohíba la discriminación, un trato menos favorable, el despido y otras medidas desfavorables por parte de los empleadores por el hecho de que los trabajadores hayan ejercido o intentado ejercer su derecho a la desconexión.

2. Los Estados miembros velarán por que los empleadores protejan a los trabajadores, incluidos los representantes de los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la presentación de una reclamación contra el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.
3. Los Estados miembros velarán por que, cuando los trabajadores que consideren que han sido despedidos o han sido objeto de un trato desfavorable por haber ejercido o intentado ejercer su derecho a la desconexión establezcan, ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente, hechos que permitan establecer la presunción de que han sido despedidos o han sufrido un trato desfavorable, corresponda al empleador demostrar que el despido o trato desfavorable se ha basado en otros motivos.
4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros de introducir normas en materia de prueba más favorables a los trabajadores.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la investigación de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
6. A menos que se disponga de otro modo en los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

#### *Artículo 6*

##### *Derecho a reparación*

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores cuyo derecho a la desconexión haya sido vulnerado tengan acceso a una resolución de litigios rápida, eficaz e imparcial, y tengan derecho a reparación en caso de vulneración de los derechos que se derivan de la presente Directiva.
2. Los Estados miembros podrán ofrecer a las organizaciones sindicales u otros representantes de los trabajadores la posibilidad, en nombre o en favor de los trabajadores y con su aprobación, de iniciar procedimientos administrativos con el fin de garantizar el cumplimiento o la ejecución de la presente Directiva.

#### *Artículo 7*

##### *Obligación de proporcionar información*

Los Estados miembros velarán por que los empleadores proporcionen por escrito a cada

trabajador información clara, suficiente y adecuada sobre su derecho a la desconexión, incluida una declaración en la que figuren las cláusulas de cualesquiera convenios colectivos o de otro tipo aplicables. Dicha información incluirá, como mínimo, lo siguiente:

- a) las modalidades prácticas para desactivar las herramientas digitales con fines laborales, incluido cualquier instrumento de vigilancia relacionado con el trabajo, según lo previsto en el artículo 4, apartado 1, letra a);
- b) el sistema para registrar el tiempo de trabajo, según lo previsto en el artículo 4, apartado 1, letra b);
- c) las evaluaciones de la salud y la seguridad en relación con el derecho a la desconexión por parte de los empleadores, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales, según lo previsto en el artículo 4, apartado 1, letra c);
- d) los criterios para cualquier excepción de la obligación de los empleadores de aplicar el derecho a la desconexión y cualquier criterio para determinar la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo, a que se refiere el artículo 4, apartado 1, letras d) y e);
- e) las medidas de concienciación, incluida la formación en el puesto de trabajo, según lo previsto en el artículo 4, apartado 1, letra f);
- f) las medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra el trato desfavorable de conformidad con el artículo 5;
- g) las medidas destinadas a aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores de conformidad con el artículo 6.

#### *Artículo 8*

##### *Sanciones*

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el régimen establecido y las medidas adoptadas, a más tardar el ... [dos años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva], y le notificarán sin demora toda modificación posterior de estas.

## *Artículo 9*

### *Nivel de protección*

1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.
2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.
3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

## *Artículo 10*

### *Informes, evaluación y revisión del derecho a la desconexión*

1. A más tardar el ... [cinco años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva] y posteriormente cada dos años, los Estados miembros presentarán a la Comisión un informe que contenga toda la información pertinente sobre la puesta en práctica y la aplicación de la presente Directiva, así como indicadores de evaluación de las prácticas en el ejercicio del derecho a la desconexión, indicando los puntos de vista respectivos de los interlocutores sociales nacionales.
2. Sobre la base de la información facilitada por los Estados miembros con arreglo al apartado 1, a más tardar el ... [seis años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva], la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe sobre la puesta en práctica y aplicación de la presente Directiva y examinará la necesidad de adoptar medidas adicionales, incluidas, en su caso, modificaciones de la presente Directiva.

## *Artículo 11*

### *Transposición*

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán a más tardar el ... [dos años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva] las disposiciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Aplicarán dichas disposiciones a partir del ... [tres años después de la fecha de entrada

en vigor de la presente Directiva].

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. A partir de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros velarán por que se informe a la Comisión, con la suficiente antelación para permitirle presentar sus observaciones, sobre cualquier proyecto de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que se propongan adoptar en el ámbito regulado por la presente Directiva.
3. De conformidad con el artículo 153, apartado 3, del TFUE, los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos, la aplicación de la presente Directiva, siempre que garanticen su cumplimiento.

#### *Artículo 12*

##### *Datos personales*

Los empleadores tratarán los datos personales en virtud del artículo 4, apartado 1, letras a) y b), de la presente Directiva únicamente a efectos del registro del tiempo de trabajo de un trabajador concreto. No tratarán dichos datos con ningún otro fin. Los datos personales se tratarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>1</sup> y en la Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>2</sup>.

#### *Artículo 13*

##### *Entrada en vigor*

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

#### *Artículo 14*

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Directiva 2002/58/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 2002, relativa al tratamiento de los datos personales y a la protección de la intimidad en el sector de las comunicaciones electrónicas (Directiva sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas) (DO L 201 de 31.7.2002, p. 37).

*Destinatarios*

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ...,

*Por el Parlamento Europeo*

*El presidente*

*Por el Consejo*

*El presidente*