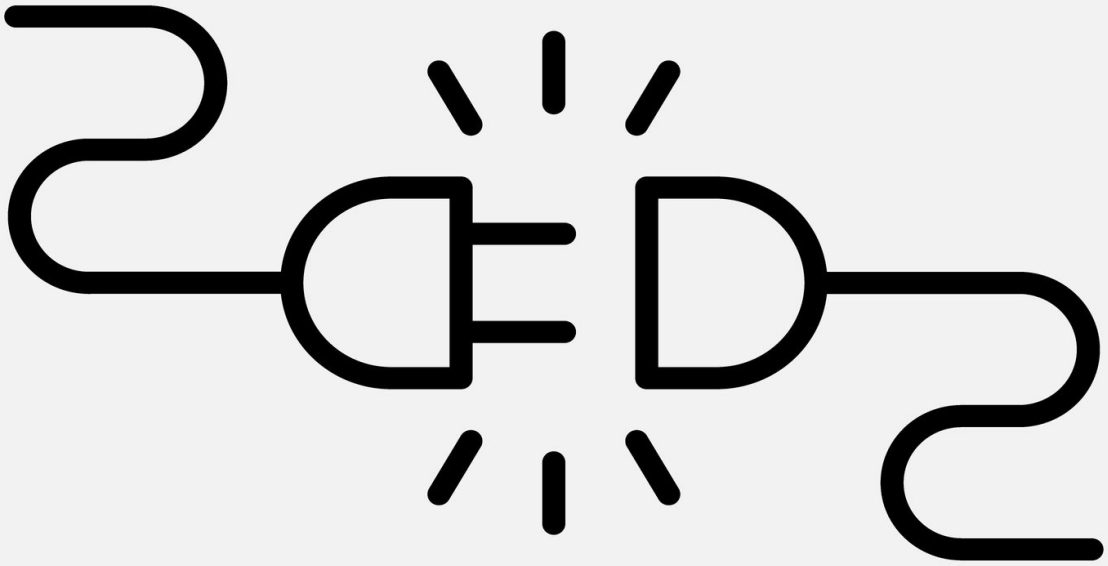
ELI
EUROPEAN
LAW
INSTITUTE

Principios rectores para la aplicación del derecho de los trabajadores a la desconexión

Informe del Instituto de Derecho Europeo

(Traducción realizada por: Prof. Ferran Camas Roda, Catedrático en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universitat de Girona, en colaboración con Andrea Cano Redondo, técnica de investigación en la Universitat de Girona)



«Traducción al español de la versión oficial de los Principios Rectores del ELI sobre la aplicación del derecho de los trabajadores a la desconexión publicada por el Instituto de Derecho Europeo (ELI)* – El traductor agradece el permiso para traducir el texto otorgado por el ELI el 15/03/2024. Al no ser el español una lengua de trabajo del ELI, el ELI no asume ninguna responsabilidad por los errores, omisiones o ambigüedades en la traducción.»

* ELI - Schottenring 16, Top 175, 1010 Viena, Austria - <https:// www.europeanlawinstitute.eu/> - secretariat@europeanlawinstitute.eu'

'Translation into Spanish of the official version of the ELI Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect published by the European Law Institute (ELI)* – The Translator gratefully acknowledges the permission to translate the text given by the ELI on 15th March 2024. Spanish not being a working language of the ELI, the ELI assumes no liability for any errors, omissions, or ambiguities in the translation.'

* ELI - Schottenring 16, Top 175, 1010 Viena, Austria - <https:// www.europeanlawinstitute.eu/> - secretariat@europeanlawinstitute.eu'

El Instituto de Derecho Europeo (European Law Institute)

El Instituto de Derecho Europeo (ELI) es una organización independiente sin ánimo de lucro creada para iniciar, llevar a cabo y facilitar la investigación, formular recomendaciones y proporcionar orientación práctica en el ámbito del desarrollo jurídico europeo. Basándose en la riqueza de diversas tradiciones jurídicas, su misión es la búsqueda de una mejor legislación en Europa y la mejora de la integración jurídica europea. Con sus esfuerzos, ELI busca contribuir a la formación de una comunidad jurídica europea más vigorosa, integrando los logros de las diversas culturas jurídicas, respaldando el valor del conocimiento comparativo y adoptando una perspectiva genuinamente paneuropea. Como tal, su labor abarca todas las ramas del derecho: sustantiva y procesal, privada y pública.

ELI está comprometida con los principios de exhaustividad y trabajo colaborativo, esforzándose por cerrar la brecha a menudo percibida entre las diferentes culturas jurídicas, entre el derecho público y el privado, así como entre la erudición y la práctica. Para promover ese compromiso, se trata de implicar a una amplia gama de personalidades, reflejando la riqueza de las tradiciones jurídicas, las disciplinas jurídicas y los marcos profesionales que se encuentran en toda Europa. ELI también está abierto al uso de diferentes enfoques metodológicos y a sondear ideas y perspectivas de una audiencia lo más amplia posible de aquellos que comparten su visión.

Presidente: Pascal Pichonnaz
Primer Vicepresidente: Lord John Thomas
Vicepresidenta Segunda: Anne Birgitte Gammeljord
Tesorero: Pietro Sirena
Presidente del Senado: Reinhard Zimmermann
Secretaria General: Vanessa Wilcox

Directora científica: Christiane Wendehorst

Secretaría del Instituto de Derecho Europeo
Schottenring 16/175
1010 Viena
Austria
Tel.: + 43 1 4277 22101
Correo: secretariat@europeanlawinstitute.eu
Sitio web: www.europeanlawinstitute.eu

ISBN: 978-3-9505318-8-6
© Instituto de Derecho Europeo 2023
Imagen de portada: Shutterstock

Número de Proyecto: P-2022-31
Aprobado por el Consejo del ELI el 6 de septiembre de 2023
Publicación del borrador final el 11 de octubre de 2023

This publication was co-funded by the European Union's Justice Programme, Pôle Berenstein of the University of Geneva and the University of Luxembourg. Acknowledgement is also due to the University of Vienna, which has generously hosted the ELI Secretariat under successive Framework Cooperation Agreements since 2011.

This project is co-funded by the European Union

Índice de contenidos

Agradecimientos 5
Resumen ejecutivo 6
Introducción 8
Principios rectores 12
Definiciones 15
Principio rector 1: OBJETO 18
Principio rector 2: ALCANCE 20
Principio rector 3: ACCIÓN PREVENTIVA E INFORMACIÓN 24
Principio rector 4: DEBER DE RECONECTAR 26
Principio rector 5: NIVEL DE REGULACIÓN 28
Principio rector 6: PROTECCIÓN CONTRA TRATOS O CONSECUENCIAS ADVERSAS 32
Principio rector 7: SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN 33
Principio rector 8: PROTECCIÓN DE DATOS 36
Principio rector 9: SANCIONES 37
Principio rector 10: NO REGRESIÓN 39
Lista de fuentes 40

Agradecimientos

Equipo del proyecto

Líder
Silvana Sciarra (Presidenta del Tribunal Constitucional, Italia)

Redactores del proyecto
Karine Lempen (Profesora, Suiza)
Luca Ratti (Profesor, Luxemburgo)

Otros miembros del equipo del proyecto
Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra (Investigador postdoctoral, Luxemburgo)
Zoé Seiler (Abogada, Suiza)

Comité Asesor

Asesores
Christoph Busch (Profesor, Austria)
Anne Birgitte Gammljord (Abogada del Tribunal Supremo, Dinamarca)
Stefano Giubboni (Profesor, Italia)

Otros miembros
Jeremias Adams-Prassl (Profesor, Reino Unido)
Elisabeth Brameshuber (Profesora, Austria)
Teresa Coelho Moreira (Profesora, Portugal)
Sylvaine Laulom (Profesora, Francia)
Sophie Robin-Olivier (Profesora, Francia)
Jean-Michel Servais (Profesor, Bélgica)

BusinessEurope (representante: Kris de Meester, Asesor Principal)
Confederación Europea de Sindicatos (CES) (representada por Stefan Clauwaert, Consejero Principal de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos)
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (representada por Manuela Tomei, Directora del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo)

Oficial de Proyectos ELI

Laura Papasodaro (Oficial de Proyectos, Austria)

Resumen ejecutivo

El mundo del trabajo está viviendo una revolución digital. El creciente uso de herramientas digitales y tecnológicas en las últimas décadas ha hecho posible trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento. La pandemia de Covid-19 no ha hecho más que aumentar el ritmo de este desarrollo. Si bien la digitalización del trabajo y la expansión del teletrabajo presentan ventajas potenciales en términos de flexibilidad, productividad y conciliación, estas tendencias también pueden dar lugar a una intensificación del trabajo, largas jornadas laborales, difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso o un aumento del estrés derivado de la vigilancia y el seguimiento continuos del rendimiento y la productividad. Estos factores pueden, a su vez, afectar negativamente a la salud física y psicológica de los empleados.

En consecuencia, parece necesario regular algunos aspectos del nuevo entorno de trabajo digital con el objetivo de compensar al menos algunos de los impactos negativos derivados del uso frecuente de herramientas de trabajo digitales. Es en este contexto donde el derecho a la desconexión cobra relevancia (en adelante se utilizará abreviatura R2D para designar al derecho a la desconexión: *Right to disconnect* en inglés). Los diez principios fundamentales (Principios Rectores) aquí establecidos establecen una base regulatoria paral R2D en Europa. Estos cubren aspectos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar normas, para garantizar una regulación equilibrada del R2D.

Los Principios Rectores, que están destinados a todos los ordenamientos jurídicos europeos, tienen un alcance deliberadamente amplio. En la medida en que el problema de la excesiva conectividad se extiende por toda Europa, parece restrictivo limitar el análisis a la UE. Tanto la legislación nacional como los documentos legislativos y políticos de la UE son importantes fuentes de inspiración. Los debates que tuvieron lugar durante el proceso de redacción ponen de relieve las dificultades particulares concomitantes con un reglamento sobre el R2D en Europa. Particularmente desafiante es el nivel en el que se deben aplicar las reglas sobre desconexión y las personas a las que deben dirigirse. La subsidiariedad, la articulación de las fuentes y el alcance son, por tanto, aspectos clave a tener en cuenta.

La tensión entre una regulación que es aplicable a gran escala y la necesidad de adaptar el R2D a las especificidades de cada país, sector y empresa para garantizar su aplicación eficiente y fluida se refleja en estas Directrices. Se ha prestado especial atención a la articulación cuidadosa de las fuentes reguladoras a fin de combinar la flexibilidad y la adaptabilidad con principios de protección claros (véase el Principio Rector 5). Así, mientras que el R2D está destinada a ser aplicada de manera uniforme en toda Europa, las normas y modalidades específicas para su aplicación se dejan principalmente a la negociación colectiva o, en su defecto, a ser reguladas a nivel de empresa o de los trabajadores. La idea es responder a las realidades de cada lugar de trabajo. Sin embargo, esto no impide la introducción de normas claras que garanticen la aplicación efectiva del R2D. El resultado es, a nuestro juicio, un delicado equilibrio entre los principios y la aplicación.

En cuanto al ámbito de aplicación (Principio rector 2), las Directrices proponen un R2D que se aplique a todos los trabajadores, tal y como se define en la legislación de la UE y nacional. Esto es coherente con sus objetivos: la protección de la salud de los trabajadores y el logro de un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar. Esto implica que el R2D no se limita a categorías específicas de empleados: se aplica a todos aquellos que realizan sus actividades en condiciones de control y subordinación, lo que incluirá, de manera crítica, a los falsos autónomos. Por otro lado,

proponemos incluir, con limitaciones, al personal directivo, en la medida en que se encuentre en una posición comparable a la de los trabajadores. La inclusión del personal directivo se equilibra con la adaptación del R2D a su situación específica: incluso si un directivo debe disfrutar del R2D, en principio, de la misma manera que sus subordinados, el alcance y los términos de tal derecho no serán los mismos, debido a las responsabilidades y actividades del primero.

Por último, debe prestarse especial atención a la correspondencia entre los requisitos y expectativas impuestos a los empresarios y la realidad sobre el terreno. Por lo tanto, es importante tener en cuenta el tamaño de las empresas afectadas y asegurarse de que sus obligaciones no representen una carga excesiva. Es probable que la adaptación de sus obligaciones (Principio Rector 3), así como las negociaciones colectivas sobre el R2D (Principio Rector 5), salvaguarden los intereses de los empleadores, independientemente de su tamaño y recursos.

Estos Principios Rectores son el resultado de una reflexión y discusiones colectivas, que condujeron a ciertas propuestas y opciones. El objetivo general es conciliar los intereses de todas las partes y, en particular, los imperativos de protección y flexibilidad, garantizando al mismo tiempo una amplia aplicación del R2D a todos aquellos que la necesiten.

Introducción

En las últimas décadas, los avances tecnológicos han provocado una revolución en las tecnologías de la información, abriendo nuevas oportunidades para el mundo laboral. Las herramientas digitales permiten comunicarse en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que permite infinitas posibilidades para el teletrabajo y el trabajo a distancia (Eurofound y OIT, 2017)[1], contribuyendo así a la desaparición del concepto de lugar de trabajo como espacio físico. Estos avances pueden dar lugar a beneficios y ventajas económicos y sociales, como «una mayor flexibilidad y autonomía, el potencial para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y la reducción de los tiempos de desplazamiento» (PE, 2021), pero también conllevan problemas y desventajas potenciales, en particular para algunas ocupaciones. Entre estos problemas, el potencial de las herramientas digitales que conducen a "intensificar el trabajo y ampliar la jornada laboral... difuminando los límites entre el trabajo y la vida privada» (EP, 2021; Eurofound 2022). El uso de herramientas digitales en el mundo del trabajo, cuando conducen a una cultura «siempre conectada» o «siempre activa», tiene efectos perjudiciales en la limitación del tiempo de trabajo, con un impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y familiar (y, por tanto, en la igualdad de género), así como en la salud física y mental de los trabajadores. Además, la cultura del "always on" está en contradicción con las políticas de sobriedad digital que persiguen objetivos de protección del medio ambiente (Ferreboeuf et al, 2020; Bisello, y Profous, C, 2022). Los problemas mencionados se han visto agravados por los cambios derivados de la pandemia de COVID-19 y, en particular, por el auge del teletrabajo, que hasta ahora había sido un fenómeno minoritario en la UE. Los casos de trabajo a distancia y teletrabajo aumentaron durante la pandemia de COVID-19 y se espera que sigan siendo más altos que antes de la crisis o incluso que aumenten aún más en el futuro. Una investigación realizada por Eurofound revela algunos resultados reveladores: más de un tercio de los trabajadores de toda la UE empezaron a trabajar desde casa durante la fase de confinamiento de la pandemia, en comparación con el 5% que solía trabajar desde casa, y se produjo un aumento sustancial en el uso de herramientas digitales para fines laborales. Al mismo tiempo, hasta el 27 % de los encuestados que trabajan desde casa afirmaron haber trabajado en su tiempo libre para satisfacer las demandas laborales (Eurofound, 2020 b). En total, más de 40 millones de empleados teletrabajaron en la UE en 2021, según los datos disponibles (Eurofound, 2022 a).

Lo anterior exige una mejor aplicación de la legislación vigente sobre el tiempo de trabajo y/o la intervención reglamentaria, con el fin de proteger a los trabajadores de los efectos negativos del uso excesivo de las herramientas de trabajo digitales. Es en este contexto en el que debe situarse el R2D. En la UE, el R2D no está regulada explícitamente. La regulación en la UE varía ampliamente, ya que algunos Estados miembros han introducido disposiciones legales sobre el R2D en sus ordenamientos jurídicos, otros se basan principalmente en la negociación colectiva para regular este tema, y la mayoría no ha tomado ninguna medida. Un riesgo de esta situación de mosaico es que se pone en peligro una regulación equilibrada de las relaciones

[1] La OIT define el trabajo a distancia o teletrabajo como el trabajo realizado mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC como teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles y ordenadores de sobremesa) fuera de los locales del empleador. El Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo define únicamente el teletrabajo, que es «una forma de organización y/o realización de un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o relación laboral, en el que el trabajo que podría realizarse en los locales del empresario se realiza fuera de dichos locales de forma regular».

laborales en toda Europa. Ello a pesar de que el tiempo de trabajo ha sido regulado a nivel comunitario, estableciéndose periodos mínimos de descanso aplicables, por regla general, en toda la Unión. Dado que el establecimiento de normas adecuadas sobre el R2D no puede ser logrado de manera suficiente por los Estados miembros individuales, sino que, debido a su justificación, escala y efectos, parece lograrse mejor a escala de la Unión, la acción de la UE en materia de R2D parece adecuada y estaría en consonancia con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad establecidos en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea (TUE).

No en vano, el Parlamento Europeo ha solicitado una propuesta de directiva para garantizar que los trabajadores puedan ejercer eficazmente su R2D (EP, 2021). Esta Directiva complementaría la Directiva 2003/88/ CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles, la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y la Directiva 89/391/CEE del Consejo relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores. La base jurídica de dicha propuesta sería, en opinión del Parlamento, el artículo 153, apartado 2, letra b) (directivas mínimas de armonización), en relación con el artículo 153, apartado 1, letras a) (protección de la salud y la seguridad de los trabajadores), b) (condiciones de trabajo) e i) (igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades y al trato en el mercado laboral) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Por su parte, los interlocutores sociales intersectoriales de la UE están negociando actualmente un acuerdo marco que se transpondrá a una Directiva sobre el teletrabajo y la investigación y desarrollo en el contexto del diálogo social de la UE.

Una intervención reguladora a nivel de la UE también estaría en consonancia con la Declaración Europea sobre los Derechos Digitales y los Principios para la Década Digital de 2023, emitida por la Comisión, el Parlamento y el Consejo de la UE (Declaración Europea, 2023). Esta declaración menciona explícitamente el R2D en su sección sobre condiciones de trabajo justas y equitativas, donde afirma que la UE se compromete a «garantizar que todos puedan desconectarse y beneficiarse de las salvaguardias para el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada en un entorno digital». El R2D debe considerarse como una medida concreta para garantizar que "toda persona tenga derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, equitativas, saludables y seguras y a una protección adecuada en el entorno digital como en el lugar de trabajo físico, independientemente de su situación laboral, modalidad o duración", como se puede leer en la declaración. Por último, pero no menos importante, esta declaración también proporciona elementos interesantes a tener en cuenta en los siguientes Principios Rectores, especialmente sobre cómo abordar la protección de datos[2].

Además, el R2D, como derecho específico, ayuda a definir los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. El respeto del tiempo de trabajo y su previsibilidad se considera esencial para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y sus familias. En este sentido, el R2D tiene como objetivo proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo, así como lograr un

[2] Declaración Europea de Derechos Digitales y Principios para la Década Digital. [23/01/2023] Capítulo V: Seguridad, protección y empoderamiento: "privacidad y control individual sobre los datos. Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales en línea. Ese derecho incluye el control sobre cómo se utilizan los datos y con quién se comparten. Toda persona tiene derecho a la confidencialidad de sus comunicaciones y de la información contenida en sus dispositivos electrónicos, y nadie será objeto de medidas ilegales de vigilancia o interceptación en línea.»

mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que, a su vez, tiene un impacto de género.

Por lo tanto, una condición previa para una correcta comprensión y aplicación del R2D implica una regulación coherente del tiempo de trabajo, que incluya, en particular, las horas de trabajo máximas, los períodos mínimos de descanso y definiciones claras de las modalidades de trabajo, como los períodos de «disponibilidad» y «guardia». De conformidad con la Directiva 2003/88/CE, los trabajadores de la UE tienen derecho a unos requisitos mínimos de seguridad y salud en relación con determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En este contexto, la Directiva prevé el descanso diario, las pausas de descanso, el descanso semanal, la jornada máxima de trabajo semanal y las vacaciones anuales retribuidas, y regula determinados aspectos del trabajo nocturno, el trabajo por turnos y las modalidades de trabajo. Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el tiempo de atención continuada, durante el cual el trabajador debe estar físicamente presente en un lugar determinado por el empresario, debe considerarse «tiempo de trabajo íntegro [...], con independencia de que, durante los períodos de atención continuada, el interesado no ejerza de forma continuada ninguna actividad profesional».[3] El tiempo de guardia, en el sentido de que un trabajador está obligado a estar a disposición del empresario y no tiene la capacidad de disponer libremente de su tiempo, también debe considerarse tiempo de trabajo.[4] Por otra parte, el TJUE ha interpretado los períodos mínimos de descanso como «normas de Derecho social comunitario de especial importancia de las que debe beneficiarse todo trabajador como requisito mínimo necesario para garantizar la protección de su seguridad y de su salud».[5] Sin embargo, la Directiva 2003/88/CE no prevé expresamente la investigación y desarrollo de los trabajadores, ni exige que los trabajadores estén disponibles fuera de las horas de trabajo, durante los períodos de descanso u otros períodos no laborables, pero sí establece el derecho a períodos de descanso diarios, semanales y anuales ininterrumpidos, durante los cuales el trabajador no debe estar alcanzado ni ser localizable (EP, 2021).

Los Principios Rectores contenidos en este documento tratan de esbozar los principales componentes de una regulación común sobre el R2D en toda Europa, también a nivel de la UE. Estos Principios son el resultado de un análisis de la normativa existente a nivel nacional. En gran medida, también se corresponden con las que subyacen a la propuesta de 2021 del Parlamento Europeo (PE, 2021). Sin embargo, en aspectos específicos, los Principios Rectores ofrecen reflexiones más amplias o un análisis más exhaustivo, con ejemplos nacionales, incluso de Estados no pertenecientes a la UE.

Las ilustraciones que acompañan a cada Principio permiten relacionar las nuevas normas propuestas con las prácticas existentes a nivel nacional.

Las jurisdicciones nacionales o subnacionales analizadas a estos efectos son Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, España, Suecia, Suiza, Polonia y Portugal, algunas de las cuales no cuentan con normas legales expresas sobre el R2D.[6] Fuera de

[3] TJCE, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, Pfeiffer y otros, Rec. 2004, p. 2004, I-08835, apartado 9.

[4] TJCE C-518/15, Matzak [2018] CR – generalidades – sección «Información sobre decisiones no publicadas», apartado 66. La jurisprudencia posterior detalló aún más la doctrina Matzak. Véase el TJCE C-344/19, Radiotelevizija Slovenija [2021] CR – general, apartados 37 y ss.; TJCE C-580/19 Stadt Offenbach am Main [2021] CR – general; TJCE C-214/20, Ayuntamiento de Dublín [2021].

[5] TJCE (C-173/99, BECTU, Rec. 2001, p. I-4881), apartados 43 y 47.

[6] Por ejemplo, en Polonia no existe una regulación específica del R2D, ni ningún plan para adoptar una regulación específica. La regulación explícita del R2D se percibe como innecesaria. Se considera que la normativa vigente sobre el tiempo de trabajo protege

Europa, Canadá (Ontario, Quebec) también fue considerado debido a su innovadora y reciente legislación sobre el R2D.

Por último, los Principios Rectores contenidos en este documento incorporan ideas y hallazgos de investigaciones en curso sobre el teletrabajo y su regulación.

Proponemos un total de diez Principios Rectores que proporcionarían el contenido básico de un verdadero "derecho a la desconexión". Cada Principio es comentado con el fin de explicar su contexto y fundamento. En los comentarios, cuando procede, se añaden ejemplos de la normativa vigente a nivel nacional.

---

adecuadamente el tiempo de descanso de los trabajadores, incluidos los posibles efectos negativos de un uso «incorrecto» de las herramientas digitales (véase Jaworyska, K, (2022) «The right to disconnect», Studies on Labour Law and Social Policy, 29, n.º 1 51-5).
Además, la aplicación generalizada de sistemas de trabajo basados en tareas dificultaría la implementación del R2D en Polonia. Además, una alta proporción del empleo en Polonia se basa en contratos de derecho civil, sin garantías legales vinculadas al derecho al descanso (Eurofound, 2020 a). La Ley alemana sobre el tiempo de trabajo (Arbeitszeitgesetz, ArbZG) define el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso como mutuamente excluyentes. La consagración del R2D en la ley se ha debatido en el marco de una reflexión global entre las autoridades y los interlocutores sociales sobre el futuro del trabajo (Trabajo 4.0). Sin embargo, parece que no se desea una legislación más específica, principalmente porque las organizaciones de empleadores la ven como un freno a la flexibilidad. Hay un debate sobre la interpretación de la ley y se plantea la cuestión de si las relaciones breves de un trabajador fuera del tiempo de trabajo no deben considerarse como tales. La falta de precisión en la ley es compensada en la práctica por los interlocutores sociales: las grandes empresas han tomado medidas (BMW, VW, Audi, Telekom) como Códigos de Conducta o la desconexión de servidores en determinados momentos. En Suiza no existe ninguna norma legal que se ocupe específicamente del R2D. Si bien ha habido muchos debates en la Asamblea Federal en los últimos cinco años, ninguno ha dado lugar a un proyecto de ley. Una gran mayoría en el Legislativo, así como en el Ejecutivo, considera que las normas sobre el tiempo de trabajo son suficientes para consagrar el R2D y que no es necesario ni deseable regularla específicamente. Por el contrario, un movimiento que aboga por una relajación del tiempo de trabajo, que no consideraría como tal la conexión ocasional del empleado fuera del horario laboral, ha presentado varias iniciativas legislativas, a las que el Parlamento dará seguimiento en 2023. Irlanda no tiene normas legales específicas sobre el R2D. Sin embargo, la Comisión de Relaciones Laborales (un órgano independiente y estatutario establecido por ley) ha adoptado un Código de Prácticas. Se reconoce que el Código de Buenas Prácticas no tiene fuerza de ley, pero puede utilizarse para respaldar las reclamaciones de los empleados contra su empleador por incumplimiento del tiempo de trabajo y de la salud y la seguridad.

Principios rectores

1

Principio rector 1: OBJETO

1. El objeto del R2D es proteger la salud física y mental de todos los trabajadores, garantizando efectivamente el tiempo de descanso de los trabajadores.
2. El R2D ayuda a promover la igualdad de género y el equilibrio entre la vida laboral y personal y garantiza la previsibilidad de los horarios de trabajo.

2

Principio rector 2: ALCANCE

1. El R2D se aplica a todas las entidades empleadoras, sin tener en cuenta el número de trabajadores empleados, y a todos los trabajadores, incluido el personal directivo, independientemente de sus acuerdos contractuales, tanto en el sector privado como en el público.
2. En circunstancias en las que un trabajador ya haya contraído una obligación contractual con su empleador que contenga disposiciones que de alguna manera socaven el R2D del empleado, las reglas adoptadas sobre la base de estos Principios Rectores serán aplicables y prevalecerán sobre cualquier disposición en contrario y también sobre cualquier acuerdo contractual futuro.

3

Principio rector 3: ACCIÓN PREVENTIVA E INFORMACIÓN

1. La implementación efectiva del R2D requiere acciones preventivas con el fin de evitar una cultura "siempre activa" en las entidades empleadoras.
2. Todas las entidades empleadoras deben llevar a cabo una evaluación sistemática de los riesgos de sobreconectividad y sus causas, como parte integrante de sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta el funcionamiento de las microempresas y las pequeñas empresas. Todos los trabajadores, y en particular los directivos, deben ser informados de las principales conclusiones de esta evaluación.
3. La necesidad de respetar los límites del tiempo de trabajo y el derecho de desconexión de los demás trabajadores deben incorporarse a las acciones preventivas del empresario, que pueden incluir actividades de formación.

4

Principio rector 4: DEBER DE RECONECTAR

1. El deber de reconectar durante un período de desconexión debe limitarse a situaciones absolutamente extraordinarias.
2. Todas las reconexiones durante un tiempo de desconexión dan derecho al empleado a una compensación proporcional a los hechos.

5

Principio rector 5: NIVEL DE REGULACIÓN

1. El R2D debe ser reconocida por la ley como un derecho individual de los trabajadores.
2. La implementación específica y las modalidades del R2D serán determinadas por convenios colectivos, de cualquier tipo, adaptados a cada situación de trabajo.
3. Los convenios colectivos deberían negociarse a cualquier nivel apropiado, con pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, de conformidad con las leyes y prácticas nacionales. En ausencia de un convenio colectivo aplicable, la ley promoverá fuentes alternativas del R2D, incluidos los Códigos de Conducta, asegurando la participación de los trabajadores y respetando el objeto del R2D.

6

Principio rector 6: PROTECCIÓN CONTRA TRATOS O CONSECUENCIAS ADVERSAS

1. El ejercicio del R2D (o la denuncia de la violación de la misma) no debe dar lugar a ningún trato adverso o represalia, incluida la discriminación, la degradación, las sanciones disciplinarias o el despido para el trabajador individual en cuestión, así como para sus representantes.
2. En caso de despido u otro trato adverso después de la negativa de un trabajador a estar disponible mientras está cubierto por el R2D, pueden presentar ante los tribunales hechos de los que se pueda presumir que dicha negativa fue motivo de despido u otro trato adverso. Corresponderá entonces al empresario probar que el despido u otro trato desfavorable se basó en otros motivos.

7

Principio Rector 7: SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN

1. El cumplimiento de la investigación y desarrollo dentro de las entidades empleadoras debe ser evaluado y supervisado periódicamente a niveles apropiados por las inspecciones de trabajo u otros organismos competentes independientes.
2. Los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de los principios del R2D podrán participar, ya sea en nombre o en apoyo del demandante, con su aprobación, en cualquier procedimiento judicial y/o administrativo para la aplicación del R2D.

8

Principio rector 8: PROTECCIÓN DE DATOS

1. El tratamiento de los datos relativos al ejercicio del R2D por parte de los trabajadores individuales debe respetar los principios establecidos en la normativa europea, comunitaria y nacional en materia de protección de datos. Dichos datos no serán utilizados para ninguna otra finalidad que no sea el control del tiempo de trabajo y el correcto ejercicio del R2D.
2. Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a acceder a los datos recopilados por las entidades empleadoras en relación con el ejercicio del R2D y a controlar cómo se utilizan dichos datos y con quién se comparten.

9

Principio Rector 9: SANCIONES

1. La violación del R2D dará lugar a sanciones específicas, incluidas multas administrativas que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

10

Principio rector 10: NO REGRESIÓN

1. Nada de lo dispuesto en el reglamento del R2D se interpretará en el sentido de menoscabar los derechos y prerrogativas existentes de los trabajadores.

Definiciones

A los efectos de los presentes Principios Rectores, se aplican las siguientes definiciones:

(1) **Derecho a la desconexión**: el derecho de los trabajadores a no participar en actividades relacionadas con el trabajo o comunicaciones por medio de herramientas digitales (incluidos, entre otros, teléfonos inteligentes, tabletas, portátiles y ordenadores de sobremesa) u otras herramientas de comunicación fuera del horario laboral.

(2) **Tiempo de trabajo**: el tiempo de trabajo tal como se define en el artículo 2, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE: cualquier período durante el cual el trabajador esté trabajando, a disposición del empresario, y desempeñando sus actividades o funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. El concepto debe entenderse teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE relativa al tiempo de disponibilidad y de guardia.

(3) **Trabajador**: toda persona que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se define en la ley, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE.

Comentario

El R2D está estrechamente relacionada con la regulación del tiempo de trabajo. Sin embargo, la regulación del tiempo de trabajo es especialmente compleja y presenta algunas zonas grises. Por ejemplo, algunas jurisdicciones extraen consecuencias diferentes del tiempo calificado como "de guardia" o "disponibilidad" y si dichos períodos deben considerarse como tiempo de trabajo o de descanso.

El TJUE ha tenido la oportunidad de aclarar algunos puntos en esta materia en relación con la Directiva 2003/88/CE.[7] Según el TJUE:

> Cabe subrayar que un período de *standby* durante el cual el trabajador podrá, teniendo el plazo razonable que se le conceda para reanudar sus actividades profesionales, planificar sus actividades personales y sociales no constituye, a priori, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88.

En cambio,

> En efecto, un período de guardia durante el cual el plazo en el que el trabajador debe reincorporarse al trabajo se limita a unos pocos minutos debe considerarse, en principio, en su totalidad «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha Directiva, ya que, en tal caso, el trabajador se ve fuertemente disuadido en la práctica de planificar cualquier tipo de actividad recreativa. incluso de corta duración.[8]

En el asunto C-580/19, apartados 38 y 39, el Tribunal de Justicia declaró que, por lo que respecta a la calificación de los períodos de atención continuada, el concepto de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88/CE abarca la totalidad de los períodos de guardia, incluidos los siguientes:

[7] Véase Zahn, Rebecca, (2021) «Does stand-by time count as working time? El Tribunal de Justicia ofrece orientación en las sentencias DJ v Radiotelevizija Slovenija y RJ v Stadt Offenbach am Main» [2021] European Papers 6(1), 121.

[8] TJCE C-344/19, Radiotelevizija Slovenija [2021] CR – generalidades, apartado 67.

según un sistema de reserva, durante el cual las limitaciones impuestas al trabajador pueden afectar, objetiva y muy significativamente, a la posibilidad de que este último gestione libremente el tiempo durante el cual no se requieran sus servicios profesionales y de perseguir sus propios intereses.

Por el contrario, cuando las limitaciones impuestas a un trabajador durante un período determinado de guardia no alcanzan tal nivel de intensidad y le permiten gestionar su propio tiempo y perseguir sus propios intereses sin mayores limitaciones, solo el tiempo vinculado a la prestación de trabajo efectivamente realizado durante ese período constituye «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE.[9]

El TJUE ha utilizado el término «tiempo de guardia» en lugar de «tiempo de disponibilidad» en una serie de casos relacionados con la interpretación de la Directiva 2003/88/CE. En el asunto C-303/98, el Tribunal consideró que:

> El tiempo de guardia de los médicos (...) debe considerarse en su totalidad como tiempo de trabajo (...) si se trata de una obligación de permanecer en el centro sanitario. En el caso de que sólo deban estar localizables en todo momento durante su atención continuada, sólo se considerará tiempo de trabajo el tiempo vinculado a la prestación efectiva de los servicios de atención primaria de salud.[10]

En el asunto C-151/02 y jurisprudencia posterior, el TJUE consideró que así sucede incluso «*cuando se permite al interesado descansar (durante la atención continuada) en su lugar de trabajo durante los períodos en que sus servicios no son necesarios*».[11]

A nivel de la Organización de Derecho Internacional (OIT), el Convenio n.º 189 (2011) sobre el trabajo doméstico incluye los períodos "durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como les plazca y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles llamadas" (artículo 10) en el concepto de tiempo de trabajo (horas de trabajo).

Existe cierta confusión terminológica en la jurisprudencia del TJUE entre el tiempo de guardia y el tiempo de guardia. El TJUE parece utilizar ambos términos indistintamente. La situación, sin embargo, puede ser diferente a nivel nacional. En los Estados miembros de la UE, la distinción entre el tiempo de disponibilidad y el tiempo de guardia puede indicar la existencia de diferentes regímenes jurídicos. Por ejemplo, en Austria, la diferenciación en la Ley de Tiempo de Trabajo entre el tiempo de guardia y el tiempo de guardia da lugar a diferencias en lo que respecta a la remuneración. Tal diferencia será «invisible» para el Derecho de la Unión, ya que la «remuneración» es y seguirá siendo competencia de los Estados miembros, habida cuenta de los límites que se derivan del artículo 153 TFUE, apartado 5.

La definición de «trabajador» se basa en la experiencia de las directivas más recientes de la UE en el ámbito de la política social. Dicha definición se compone claramente de dos partes. La primera mantiene la idea de que cada Estado miembro es libre de definir el ámbito de aplicación (y la protección pertinente) de la legislación laboral, respetando también el papel de los interlocutores sociales; el segundo, se basa en la evolución de la jurisprudencia del TJUE, que especialmente basada en el principio de *effet*

[9] TJCE C-580/19, Stadt Offenbach am Main [2021] CR — generalidades, apartados 38 y 39.
[10] TJCE C-303/98, SIMAP Rec. 2000, p. 2000 I-07963.
[11] TJCE (C-151/02, Jaeger, Rec. 2003, p. 2003, I-08389); TJCE C-14/04, Dellas y otros [2005] Rec. 2005 I-10253.

utile, ha desarrollado una jurisprudencia rica y bastante coherente sobre la definición de trabajador.

La evolución de la jurisprudencia del TJUE, en combinación con el principio de *effet utile*, da como resultado un concepto abierto y dinámico de trabajador que permite la adaptación para hacer frente a los cambios sociales y económicos. En este punto, es importante hacer una referencia a los autónomos. La distinción entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos se ha difuminado en los ordenamientos jurídicos europeos. El TJUE ha tenido la oportunidad de aclarar que los falsos autónomos deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena a efectos del Derecho de la UE[12], pero no se ha producido una inclusión absoluta de los autónomos en el ámbito de aplicación del Derecho laboral de la UE.

Es cierto que, por ejemplo, a efectos de la privacidad y la protección de datos o de la no discriminación, se ha considerado que los trabajadores autónomos merecen protección[13], pero la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y autónomos sigue trazando los límites del ámbito de aplicación del Derecho laboral de la UE. Por esta razón, en los Principios Rectores contenidos en este documento, que tienen una base jurídica de política social (artículo 153 del TFUE), el ámbito de aplicación se restringe a los trabajadores, aunque concebido en sentido amplio. Tanto más cuanto que la autonomía para determinar el tiempo de trabajo y el número de horas trabajadas es uno de los criterios que permiten distinguir entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia.

Sin embargo, dado que la definición está abierta a la evolución del concepto de trabajador de la UE, tal como lo define el TJUE, no es imposible que, en el futuro, dicha definición pueda incluir a determinadas categorías de trabajadores autónomos vulnerables que, debido a su posición particular frente a un cliente, pueden no ser capaces de decidir sobre su tiempo de trabajo de forma independiente, en la línea definida por el proyecto de Directrices de la Comisión Europea sobre la negociación colectiva de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados.[14]

[12] Véase, entre otros, TJCE (C-413/13, FNV Kunsten, Rec. 2014) Rec.

[13] Véase C-356/21 JK [2023] o la inclusión de los trabajadores autónomos en el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre gestión algorítmica, amparados por la base jurídica complementaria del artículo 16 TFUE, apartado 2, en la Propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas [Comisión Europea, COM (2021) 762 final].

[14] Comisión Europea, Comunicación de la Comisión «*Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos» relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados* (2022/C 347/02).

Principio rector 1: OBJETO

Principio rector 1: OBJETO

1. El objeto del R2D es proteger la salud física y mental de todos los trabajadores, garantizando efectivamente el tiempo de descanso de los trabajadores.
2. El R2D ayuda a promover la igualdad de género y el equilibrio entre la vida laboral y personal y garantiza la previsibilidad de los horarios de trabajo.

Comentario

El respeto de las horas de trabajo y la previsibilidad de los horarios son esenciales para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y sus familias (EP, 2021). Más concretamente, el respeto del tiempo de trabajo y de descanso es un factor clave para prevenir el agotamiento y permitir que los cuidadores no remunerados (en su mayoría mujeres) equilibren las responsabilidades privadas y profesionales. El objetivo del R2D es, por tanto, doble. En primer lugar, tiene como objetivo salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en un sentido amplio, garantizando el respeto de las normas sobre el tiempo de trabajo garantizando explícitamente el derecho de los trabajadores a no ser molestados fuera del horario de trabajo. El R2D ayudará a limitar y cambiar la cultura '*always on*' y a garantizar un uso adecuado de las herramientas digitales. En segundo lugar, el R2D contribuirá a lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar, garantizando el tiempo de descanso y mejorando la previsibilidad de los horarios de trabajo.

El R2D puede conceptualizarse como perteneciente al grupo de normas de seguridad y salud en el trabajo (SST). Esto está estrechamente relacionado con la regulación del tiempo de trabajo y, en particular, con el respeto del tiempo de descanso, cuya razón de ser es precisamente proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.

A nivel nacional, este objetivo se expresa en la Ley n°7890 de Luxemburgo, donde se ha añadido una nueva sección sobre "el respeto del derecho a la desconexión" (sección 8) al Libro III, Título Primero, Capítulo II del Código del Trabajo, dedicado el Libro III a la "protección, seguridad y salud" de los trabajadores. Del mismo modo, la legislación italiana hace explícita la conexión del R2D con la protección del derecho al descanso de los trabajadores y, más en general, a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Este es también el caso de Bélgica («con el fin de garantizar el respeto de los períodos de descanso y el equilibrio entre la vida privada y profesional» - artículo 16 de la Ley de 26 de marzo de 2018 y artículo 29 del proyecto de Ley de 7 de julio de 2022, artículo 7 bis, apartado 2, Real Decreto de 2 de octubre de 1937 sobre el estatuto de los empleados públicos, modificado por el Real Decreto de 2 de diciembre de 2021). En Irlanda, el Código de Buenas Prácticas se refiere a la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo, y aboga por un compromiso proactivo por parte de los empresarios de tener en cuenta las normas pertinentes (página 7).

Al mismo tiempo, el R2D favorece un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral y, por lo tanto, tiene una importante dimensión de igualdad de género. En este sentido, el artículo L.2242-17 del Código del Trabajo en Francia introduce el R2D como una de las obligaciones que contienen medidas para la igualdad entre hombres y mujeres que deben negociarse anualmente en empresas de más de 50 trabajadores.

A nivel de la UE, el R2D complementaría la

Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles, la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores y la Directiva 89/391/CEE del Consejo relativa a la seguridad y la salud de los trabajadores.

Principio rector 2: ALCANCE

Principio rector 2: ALCANCE

1. El R2D se aplica a todas las entidades empleadoras, sin tener en cuenta el número de trabajadores empleados, y a todos los trabajadores, incluido el personal directivo, independientemente de sus acuerdos contractuales, tanto en el sector privado como en el público.
2. En circunstancias en las que un trabajador ya haya contraído una obligación contractual con su empleador que contenga disposiciones que de alguna manera socaven el R2D del empleado, las reglas adoptadas sobre la base de estos Principios Rectores serán aplicables y prevalecerán sobre cualquier disposición en contrario y también sobre cualquier acuerdo contractual futuro.

Comentario

Dado que el objetivo del R2D es proteger la salud y la seguridad de los trabajadores e indirectamente lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada (véase el Principio Rector 1), debe aplicarse a todos los trabajadores.

Por consiguiente, su ámbito de aplicación debe ser el mismo que el del tiempo de trabajo y las normas de salud y seguridad: debe aplicarse a todos los trabajadores, tal como se definen en el Derecho de la UE y en la legislación nacional.

Un ejemplo de legislación que sigue este principio es el artículo L.312-9 de la Ley n.º 7890 de Luxemburgo, que establece que "los empleados que utilicen herramientas digitales con fines profesionales" estarán cubiertos por las normas sobre R2D adoptadas a nivel de empresa o sector, sin distinción alguna entre teletrabajadores y otros trabajadores.

El Código de Conducta irlandés también se aplica a todos los empleados y empleadores.

Sin embargo, en la normativa vigente a nivel nacional, varias jurisdicciones prevén límites al ámbito de aplicación de las normas sobre el R2D. Por ejemplo, las empresas con un número máximo de empleados no están cubiertas, o sólo lo están parcialmente, por las normas sobre el R2D (25 empleados según la ley de Ontario,[15] 20 empleados en el proyecto de ley belga[16] y 100 en la ley de Quebec[17]).

La idoneidad de las normas sobre el R2D, que varían según el tamaño de la empresa, no está clara y debe ser cuestionada. Si estamos de acuerdo en que el R2D cumple el propósito de la protección de la salud al garantizar el respeto de los períodos de descanso, no se justifica eximir a las pequeñas y medianas empresas (PYME) que en varias jurisdicciones europeas constituyen la mayoría de los empleadores (que emplean a la mayoría de los trabajadores). En la práctica, privaría a la mayoría de los trabajadores, al menos en la UE, de la investigación y la diferencia. La regulación del tiempo de trabajo no distingue a las empresas en función de su tamaño y, por lo tanto, el R2D no debería hacerlo. Argumentos similares exigen la aplicación del R2D tanto en el sector privado como en el público.

Por lo que se refiere a la inclusión del personal directivo, el artículo 17, apartado 1, letra a), de la Directiva 2003/88/CE ofrece a los Estados miembros la oportunidad de disponer de normas más flexibles sobre el tiempo de trabajo en relación con los descansos diarios, las pausas, los descansos semanales, el tiempo

[15] Ley de Normas de Empleo, 2000, Parte VII.0.1.
[16] Proyecto de ley de 7 de julio de 2022.
[17] Proyecto de ley n.º 799 —o «Ley del derecho a la desconexión»— presentado al Parlamento el 10 de diciembre de 2021.

máximo semanal, el trabajo nocturno y los períodos de referencia. Las políticas internas establecidas a nivel de empresa en toda Europa también excluyen a los directivos del R2D, que son esenciales para el buen funcionamiento de las organizaciones productivas. El Principio Rector 2, en cambio, incluye al personal directivo en el marco del R2D, basándose en el objetivo principal del R2D, como se explica en el Principio Rector 1, también a la luz del artículo 17, apartado 1, de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (2003/88/CE), que exige la debida consideración de los principios generales sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Debido al hecho de que los directivos suelen ser los más afectados por la cultura de «estar siempre conectados», lo ideal sería que la investigación y desarrollo también se aplicara al personal directivo, independientemente de si se les considera trabajadores a nivel nacional o de la UE en las circunstancias específicas. Sin embargo, dadas las responsabilidades que se les confían, es más probable que los gerentes tengan que hacer frente a emergencias y tengan que volver a conectarse (véase Principio Rector 4) más a menudo por esa razón. Lo que constituye una emergencia depende del nivel de responsabilidad del empleado en cuestión y, si es necesario, se evaluará *ex post*.

Además, muchas personas que trabajan a distancia lo hacen en combinación con el trabajo presencial, en lo que se denomina trabajo "híbrido" (OIT, 2021). Dada la flexibilidad de la normativa sobre el trabajo a distancia y las posibilidades de combinar diferentes formas de modelos de trabajo, parece deseable que el R2D se aplique a todos los trabajadores sin hacer distinciones entre trabajadores presenciales, híbridos y remotos. La clave es que, independientemente de la forma en que se organice el trabajo y de la modalidad de trabajo, se debe respetar el tiempo de descanso para todos los trabajadores que utilicen las tecnologías de la información y la comunicación.

Recuadro 1: Ámbito de aplicación

España prevé un amplio ámbito de aplicación, en el que no se hace distinción en cuanto al tamaño de la empresa. Artículo 18 de la Ley 10/2021 'Derecho a la Desconexión Digital': *'aquellas personas que trabajen a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral (...)' [Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo* (...)]

Francia ha optado por dejar a la negociación colectiva la responsabilidad de definir las modalidades prácticas del R2D. Las empresas que emplean al menos a 50 trabajadores tienen la obligación de negociar sobre el R2D. A falta de acuerdo, corresponderá al empleador definir estos acuerdos. La cuestión de la efectividad de este derecho en las pequeñas empresas, donde no existe la obligación de negociar, está abierta. El artículo L.2242-17 del Código del Trabajo precisa que uno de los puntos de la negociación anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres es la «modalidades de desconexión» [*Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, En vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale].*

Las referencias al R2D en los artículos L.3121-64 y L.3121-65 del Código del Trabajo se refieren a los empresarios que, independientemente del tamaño de su plantilla, recurren a contratos a tanto alzado por horas o días (*forfaits annuels en heures ou en jours*).

Dada su finalidad, el R2D se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral. Esto significa que el R2D se aplica a todos los empleados: no se limita a categorías específicas, sino que también se aplica a aquellos que realizan sus actividades en condiciones de control y subordinación, lo que incluirá, de manera crítica, a los falsos autónomos. En cualquier caso, según el TJUE, las definiciones nacionales de trabajador no pueden tener por efecto privar de contenido al concepto de trabajador en el ámbito de la Unión.

El R2D se concibe en Portugal como una protección proporcionada a todos los empleados (es decir, no solo a los teletrabajadores), independientemente del tipo de trabajo y del tamaño de la empresa (véase la Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre de 2021, consistente en una modificación del régimen de teletrabajo, en relación con las normas sobre salud y seguridad en el trabajo, en particular, su preámbulo y su artículo 1).

Sin embargo, en algunas jurisdicciones, la legislación vigente introduce limitaciones al alcance del R2D por motivos de situación laboral y modalidades. En Italia, el R2D solo se aplica a los empleados que trabajan bajo la modalidad de "trabajo inteligente"; en España, es solo para los trabajadores remotos regulares, tal como se define en la ley (véase el recuadro 2); en Grecia, la ley establece que el R2D se limita estrictamente a los teletrabajadores.

Recuadro 2: Ámbito de aplicación amplio y restringido de las modalidades de trabajo/situación laboral

Algunas legislaciones nacionales vigentes limitan el ámbito de aplicación del R2D en relación con la situación laboral.

En Italia, el R2D está vinculada al 'trabajo inteligente', o *lavoro agile*, que se define como:

> organizadas por fases, ciclos de trabajo y objetivos y sin ataduras específicas en cuanto al tiempo de trabajo y al lugar de trabajo y pueden realizarse con el uso de herramientas tecnológicas. El trabajo se realiza fuera y en el local del empresario de forma alternada, sin puesto de trabajo fijo y (únicamente) cumpliendo los límites máximos de jornada diaria y semanal (artículo 18 de la Ley 81/2017).

La Ley 81/2017, que introduce este modelo de trabajo a distancia, que se considera un modelo de relación laboral subordinada, especifica que los acuerdos en materia de "trabajo inteligente" deben acordarse a través de acuerdos individuales que tienen que incluir medidas que garanticen el descanso y el R2D.

Por lo tanto, solo una categoría de empleados, los de *lavoro agile*, tiene un R2D legal en Italia.

Además, como se ha visto anteriormente, España limita el R2D: "*las personas que trabajan a distancia, particularmente en el teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario laboral (...)*' [Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo (...)] (artículo 18 de la Ley 10/2021).

La aplicación generalizada del R2D no significa que todos los empleados estén sujetos a un mismo régimen en lo que respecta al contenido específico y al modo de aplicación. Como se indica en el Principio 5 infra, los detalles se decidirán de acuerdo con los representantes de los trabajadores, dejando margen para la adaptación a las circunstancias particulares de los sectores y las entidades empleadoras. Hay que tener en cuenta que un empleador puede

tener diferentes políticas de desconexión para diferentes categorías de empleados. Del mismo modo, las reglas deben adaptarse a diferentes situaciones: tipos de comunicación, tipos de interlocutores, temas, momentos del día tratados, clarificación de las diferentes situaciones posibles y acciones a realizar (leer, responder, establecer un mensaje de fuera de la oficina, etc.).

Principio rector 3: ACCIÓN PREVENTIVA E INFORMACIÓN

Principio rector 3: ACCIÓN PREVENTIVA E INFORMACIÓN

1. La implementación efectiva del R2D requiere acciones preventivas con el fin de evitar una cultura "siempre activa" en las entidades empleadoras.
2. Todas las entidades empleadoras deben llevar a cabo una evaluación sistemática de los riesgos de sobreconectividad y sus causas, como parte integrante de sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta el funcionamiento de las microempresas y las pequeñas empresas. Todos los trabajadores, y en particular los directivos, deben ser informados de las principales conclusiones de esta evaluación.
3. La necesidad de respetar los límites del tiempo de trabajo y el derecho de desconexión de los demás trabajadores deben incorporarse a las acciones preventivas del empresario, que pueden incluir actividades de formación.

Comentario

Aunque el R2D pueda tener el efecto de limitar la jornada laboral, este derecho va más allá del simple respeto de los horarios. La aplicación efectiva del R2D requiere una acción preventiva por parte de los empleadores con la participación de los trabajadores y sus representantes. Esta acción preventiva tiene que abordar las causas que conducen a la sobreconexión y a la cultura de "estar siempre conectados". Esto incluye una reflexión sobre la carga de trabajo, la organización del trabajo (incluido el número de personal empleado), la cultura corporativa y el comportamiento del personal directivo, aspectos ya identificados en el *Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización* (2020). En este contexto, el Acuerdo Marco menciona medidas como "*el compromiso de la dirección para crear una cultura que evite el contacto fuera de horario*" y aboga por evaluaciones de riesgos para la salud física y mental que deben realizarse de forma regular.

Todas las empresas deben cumplir con la obligación de evaluación de riesgos teniendo debidamente en cuenta su capacidad operativa y su funcionamiento interno. Las microempresas y las pequeñas empresas, tal como se definen en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, requerirían adaptaciones de la misma.

A nivel nacional, en Luxemburgo, la Ley 7890 se refiere, en la modificación del artículo L.312-9 del Código del Trabajo, a las "*medidas de sensibilización y formación*" entre los contenidos que deben formar parte del régimen que garantiza la eficacia y la aplicación práctica del R2D.

Todos los miembros del personal deben ser informados sobre los riesgos de sobreconectividad, su R2D y su deber de respetar el R2D de otros empleados (no enviando correos electrónicos o llamando de forma rutinaria fuera del horario normal de trabajo). Hay que prestar atención al hecho de que algunos compañeros pueden trabajar en una zona horaria diferente.

Esta acción preventiva implica un cambio de paradigma, configurando un espacio de reflexión y una mayor conciencia de las necesidades, expectativas y cultura laboral.

En Ontario, una entidad que emplee a 25 o más empleados deberá, cada año, asegurarse de tener una política escrita para todos los empleados con respecto a la desconexión del trabajo. El empleador deberá proporcionar una

copia de dicha póliza escrita a cada uno de los empleados dentro de los 30 días posteriores a la preparación de la póliza o, si se cambia una póliza escrita existente, dentro de los 30 días posteriores a la realización de los cambios. Además, el empleador deberá proporcionar una copia de la política escrita con respecto a la desconexión del trabajo que se aplica a un nuevo empleado dentro de los 30 días.[18]

El Código de Buenas Prácticas irlandés también adopta un enfoque preventivo, centrándose en la sensibilización y en ayudar a los empleados y empleadores a adoptar buenas prácticas, así como a la importancia de la cultura corporativa en la implementación del R2D.

Recuadro 3: La aplicación del R2D y la acción preventiva: un ejemplo de Bélgica

Con el fin de aclarar las modalidades del R2D para los funcionarios, en 2021 la administración belga emitió una circular (Circular n.º 702 de 20 de diciembre de 2021, C - 2021/22705), que ofrece detalles sobre el R2D y una hoja de ruta para su implementación. En particular, la circular propone un método de reflexión, que permite la realización e implementación del R2D, en relación con la realidad de cada puesto de trabajo, en varias etapas:

Paso 1: Determinar el estado de la cuestión, las necesidades y las expectativas.

Paso 2a: Aplicación de las normas sobre el tiempo de trabajo, los límites del tiempo de trabajo, el tiempo de descanso y los regímenes de vacaciones («marco general»).

Paso 2b: Determinación de las modalidades específicas del tiempo de trabajo: teletrabajo y trabajo de oficina satélite, horario flexible, horario flexible y trabajo a tiempo parcial.

Paso 3: Vigilancia frente a los riesgos.

Paso 4: Adaptación de todas las fuentes legales y sensibilización, apoyo y coaching para la organización, los equipos y el individuo.

[18] Ley de Normas de Empleo de 2000, Parte VII.0.1, artículo 21.1.2.

Principio rector 4: DEBER DE RECONECTAR

Principio rector 4: DEBER DE RECONECTAR

1. El deber de reconectar durante un período de desconexión debe limitarse a situaciones absolutamente extraordinarias.
2. Todas las reconexiones durante un tiempo de desconexión dan derecho al empleado a una compensación proporcional a los hechos.

Comentario

De conformidad con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el derecho a la desconexión, adjunta a la Resolución, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)) (apartado 25), «*las excepciones a la obligación de aplicar el R2D solo deben establecerse en circunstancias excepcionales como :fuerza mayor y otras urgencias, y a condición de que el empresario explique por escrito a cada trabajador afectado las razones que justifiquen la necesidad de la excepción*».

Los criterios para establecer excepciones deben estar claramente definidos. Las excepciones al R2D que den lugar a el deber de reconectar deben ser compensadas.

Parece justificado poder ponerse en contacto con un empleado en caso de emergencia y por razones justificadas. Sin embargo, estas nociones son vagas y necesitan ser definidas, lo que no es el caso actualmente. La noción de urgencia o *fuerza mayor* no debe confundirse con las necesidades de la empresa y esta noción debe aclararse, ya sea por referencia a los conceptos legales existentes o como un concepto autónomo.

En cualquier caso, la obligación de volver a conectarse durante un tiempo de desconexión no puede justificarse por simples necesidades empresariales.

Cuando, en las circunstancias antes mencionadas, un trabajador deba volver a conectarse, deberá ser indemnizado. El trabajo realizado durante la reconexión debe considerarse como trabajo realizado en el fura del tiempo de trabajo regular y, por lo tanto, una compensación que refleje adecuadamente las molestias que esto pueda causar al trabajador. Los criterios para determinar esta indemnización deben tener en cuenta los principios establecidos en la legislación y la práctica nacionales, así como las disposiciones de las Directivas de la UE 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 y (UE) 2019/1158.

A nivel nacional, la legislación portuguesa se refiere, sin más aclaraciones, a la «fuerza mayor»,[19] mientras que la legislación belga sobre los funcionarios[20] establece que «*las razones excepcionales e imprevistas que exigen una actuación que no puede esperar hasta el siguiente período de trabajo*» pueden constituir una excepción al R2D. Del mismo modo, la Ley n°7890 de Luxemburgo menciona "excepciones excepcionales" (que deben ser compensadas), sin más especificación.

[19] Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre de 2021, art 199 A.
[20] Real Decreto de 2 de octubre de 1937 sobre el estatuto de los trabajadores del Estado, modificado por el Real Decreto de 2 de diciembre de 2021.

Recuadro 4: Foco en el deber de reconectar en España y Suiza

En España, los estudios sobre las prácticas negociadoras posteriores a la introducción del R2D por la Ley Orgánica 3/2018 revelan que existen muchos acuerdos en los que la referencia al derecho a la desconexión digital, habitualmente no reforzada por ningún derecho o garantía adicional, va acompañada del reconocimiento de la posibilidad de imponer la reconexión al trabajador.

Esta reconexión se establece, no solo por razones de *fuerza mayor*, sino también para atender cualquier tipo de necesidades empresariales, siempre que estas sean urgentes o que su aplazamiento perjudique al empresario. En el ámbito del trabajo a distancia, este enfoque podría convertirse en una forma inesperada de aumentar el teletrabajo impuesto a los trabajadores sin su consentimiento para hacer frente a las necesidades normales de la empresa. Esto sería ciertamente lícito, pero debería respetar las coordenadas acordadas de espacio y tiempo o cumplir con los mecanismos habituales de flexibilización sobre el tiempo de trabajo.

Se ha recomendado limitar el uso de esta reconexión a "situaciones absolutamente extraordinarias ". La reconexión debe ir asociada a la necesidad de «prevenir o remediar incidentes y otros daños extraordinarios y urgentes». Este caso debe añadirse, en todo caso, a otras situaciones similares especialmente graves relacionadas con la necesidad de bienes de primera necesidad y no con un interés puramente económico de obtención de beneficios (Sanguineti Raymond, 2021).

Ejemplo extraído del convenio colectivo de entidades financieras de crédito, art. 35c (2021, España).

Derecho a la desconexión digital y relacionada:

a) Los trabajadores tienen derecho a no utilizar los dispositivos digitales fuera de su jornada laboral, ni durante los períodos de descanso, permisos, excedencias o vacaciones, salvo en casos de urgencia justificada según lo estipulado en el punto c) siguiente.

c) Se considerarán circunstancias excepcionales altamente justificadas en el caso de eventos que puedan implicar un riesgo grave para las personas o potenciales daños para el negocio, sus clientes y/o sus accionistas, así como cualquier otro evento legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Ejemplo extraído del Reglamento de Trabajo Móvil de Swisscom (2018, Suiza))

«En caso de emergencia en los que se deba contactar inmediatamente con el trabajador o en los que se requiera una respuesta rápida, la comunicación se realizará por SMS. Esta regla de comunicación (SMS) no se aplica durante el servicio de guardia.»

Principio rector 5: NIVEL DE REGULACIÓN

Principio rector 5: NIVEL DE REGULACIÓN

1. El R2D debe ser reconocida por la ley como un derecho individual de los trabajadores.
2. La implementación específica y las modalidades del R2D serán determinadas por convenios colectivos, de cualquier tipo, adaptados a cada situación de trabajo.
3. Los convenios colectivos deberían negociarse a cualquier nivel apropiado, con pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, de conformidad con las leyes y prácticas nacionales. En ausencia de un convenio colectivo aplicable, la ley promoverá fuentes alternativas del R2D, incluidos los Códigos de Conducta, asegurando la participación de los trabajadores y respetando el objeto del R2D.

Comentario

El R2D debe enmarcarse como un derecho individual de los trabajadores y estar establecida por la ley.

De conformidad con la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el derecho a la desconexión (artículo 4), los Estados miembros velarán por que se establezcan disposiciones detalladas previa consulta al interlocutor social al nivel adecuado para que los trabajadores puedan ejercer su investigación y desarrollo. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la tarea de celebrar convenios colectivos a nivel nacional, regional, sectorial o empresarial.

La posición de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre el derecho a la desconexión (2021) subraya que "deben prohibirse los acuerdos establecidos unilateralmente por el empleador o basados en acuerdos individuales con los trabajadores afectados". Por lo tanto, la futura Directiva debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales y prever su plena participación, no solo en la aplicación de la Directiva como tal, sino también en la aplicación y el cumplimiento efectivos del R2D en el lugar de trabajo.

A nivel nacional, la legislación existente en Italia y España prevé que el R2D se regule a través de acuerdos individuales (el mismo acuerdo que establece la modalidad de 'smart work' a la que se somete el R2D en Italia, y el acuerdo sobre el "trabajo a distancia" en España), aunque hay espacio para la intervención de la autonomía colectiva en este punto en ambas jurisdicciones.

Por lo tanto, se debe asegurar una adecuada articulación de fuentes que garantice la intervención de los interlocutores sociales y/o representantes del personal en niveles adecuados en la regulación del R2D.

La aplicación del R2D también debe respetar el principio general de proporcionalidad y tener debidamente en cuenta todos los intereses inherentes a la relación laboral.

En cuanto a las modalidades específicas para implementar el R2D, Eurofound (2021) ha observado que los acuerdos a nivel de empresa implementan el R2D de manera más o menos incisiva. Las medidas más radicales consisten en apagar los servidores de la empresa o bloquear el acceso a los correos electrónicos después de un tiempo determinado. Las medidas más suaves incluyen ventanas emergentes que informan al personal o a los clientes de que no hay obligación de procesar los correos electrónicos fuera del horario comercial. Mientras que el primer enfoque garantiza un verdadero "derecho a estar desconectado", el segundo enfoque presupone que el trabajador ha sido consciente de la importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, haciendo uso de su "derecho a no conectarse". En comparación con el derecho a la desconexión, el derecho (y el

deber) a la desconexión ofrece más flexibilidad en la ejecución del trabajo, lo que puede redundar en interés tanto del empresario como del trabajador.

Al parecer, las medidas concretas de desconexión no suelen incluirse en los convenios colectivos sectoriales o sectoriales y no se aplican a gran escala, sino sólo de forma voluntaria o negociadas con los sindicatos por unas pocas empresas.

Recuadro 5: Selección de convenios colectivos con una regulación detallada del R2D

Acuerdos a nivel de empresa

En Francia, algunos acuerdos de empresa proporcionan detalles sobre el R2D:

En Reunica, una empresa de protección social, el sistema de correo de la empresa está apagado entre las 20:00 y las 07:00 de lunes a viernes y desde el viernes a las 20:00 hasta el lunes a las 07:00, con el resultado de que nadie (excepto los altos directivos) puede enviar correos electrónicos durante estos períodos. Cuatro sindicatos aprobaron este acuerdo: CFE-CGC, CFDT, CGT y la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos (UNSA). El acuerdo estipula que «todo trabajador tiene derecho a ser respetado durante los períodos de descanso y a no injerirse en la vida privada, incluido el uso limitado, por iniciativa propia, de los medios de comunicación».

El acuerdo InVivo, tras haber previsto que «el teletrabajador en su domicilio [tiene] derecho a desconectarse fuera del rango de accesibilidad», precisa que «no se le podrá reprochable si no responde a una solicitud dirigida fuera de él».

Antes de la entrada en vigor de la reforma del artículo L.2242-17 (Loi 2016-1088), en Thales (especialistas electrónicos), un acuerdo de grupo de 4 de febrero de 2014 sobre el bienestar en el trabajo concedía «el derecho a desconectarse fuera del horario de apertura de la empresa», o al menos «mientras duren los períodos legales de descanso diario y semanal». La dirección de línea también se comprometió a no enviar correos electrónicos durante esos períodos. El artículo 9.2 del convenio, titulado «Control y gestión del tiempo de trabajo», contemplaba la desconexión desde el punto de vista técnico, tanto como un derecho del teletrabajador como un deber del directivo. Dispone que:

> las partes reconocen que habrá que dominar las TIC y, en este contexto, se reconoce al teletrabajador el derecho a desconectarse fuera del horario de trabajo de la apertura del establecimiento en el que realiza habitualmente su trabajo, o en su defecto, al menos durante el período legal de descanso diario. De este modo, el empleado que trabaja desde casa tiene la posibilidad de desconectarse de los equipos puestos a su disposición por la empresa (TIC). La dirección garantizará el cumplimiento de este derecho, en particular procurando no enviar un correo electrónico durante el período en cuestión.

El acuerdo de Thales prevé una serie de medidas para garantizar la desconexión del teletrabajador: la realización de acciones de apoyo como alertas informáticas; apoyo a través de acciones de formación/sensibilización para los empleados y la dirección preocupados por el uso de las TIC y el teletrabajo; una guía del teletrabajo (buenas prácticas, etc.) puesta a disposición de todos y leída específicamente por el teletrabajador y su responsable tan pronto como se firme la enmienda para el teletrabajo.

En Alemania, aunque el R2D no está sujeta a normas legales específicas, los convenios colectivos de varias empresas regulan los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores en este ámbito. A menudo mencionado como ejemplo, el convenio colectivo de VW permite el uso de teléfonos inteligentes por parte de gerentes y expertos técnicos senior en cualquier momento. Sin embargo, entre las 18:15 y las 07:00 horas, todos los demás empleados no tienen acceso al servidor, ni a los correos electrónicos, mensajes de texto y videollamadas (Eurofound (2020 a), página 30). BMW, Audi y Telekom también tienen reglas sobre el R2D, en forma de Códigos de Conducta.

En Suiza, un ejemplo interesante se puede extraer del Reglamento de Trabajo Móvil de Swisscom (2018): las vacaciones están destinadas exclusivamente al descanso. Durante sus vacaciones, no se espera que los empleados lean o respondan a sus correos electrónicos ni que estén disponibles por teléfono. El mensaje de fuera de la oficina debe incluir los datos de contacto del sustituto (el empleado de vacaciones no debe dar su número de móvil personal). Las franjas horarias antes o después de las horas de trabajo, los fines de semana, los días festivos y los días libres también se consideran tiempo libre. Durante el tiempo libre, no hay obligación de leer correos electrónicos ni de estar disponible por teléfono. Se exceptúan de esta norma los empleados que trabajan de guardia de acuerdo con un plan de contingencia. En situaciones de emergencia en las que se deba contactar inmediatamente con el empleado o en las que se requiera una respuesta rápida, la comunicación se realizará por SMS. Esta regla de comunicación (SMS) no se aplica durante los períodos de servicio de guardia.

En Italia, en el sector público, CCNL *Funzioni centrali* – que está llamado a ser la referencia para la negociación colectiva en *lavoro agile* – contiene algunas especificaciones relativas al R2D, la construcción sobre los Lineamientos emitidos por el Ministro de la Administración Pública. Más allá del plazo específico, se introdujo una declaración en la que se recordaba el derecho a no tener que responder a las comunicaciones y a iniciar sesión en las plataformas de trabajo (artículo 39, párrafos 1 y 6).

Varios países europeos (como Francia, Bélgica, España e Italia) han adoptado legislaciones que garantizan el derecho (no a la desconexión, pero) a la negociación colectiva sobre cuestiones relacionadas con la desconexión. Por ejemplo, en Francia, las empresas con al menos 50 empleados están sujetas a la negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres con respecto a la calidad de vida en el trabajo. Estas negociaciones deben incluir cómo los empleados pueden ejercer el R2D y cómo los empleadores deben regular el uso de las herramientas digitales. A falta de tal acuerdo, el empresario debe redactar una carta (previa consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes del personal), en la que se definan las modalidades de ejercicio del R2D y se prevea la puesta en marcha, para los trabajadores y el personal directivo, de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales.

En el caso de España, la ley establece que "*los convenios o convenios colectivos podrán establecer los medios y medidas adecuados para asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la adecuada organización de la jornada laboral compatible con la garantía del tiempo de descanso*" (artículo 18.1 in fine del Real Decreto-ley 28/2020). En la misma línea, la Ley n° 7890 de Luxemburgo también considera que el acuerdo colectivo (o los «acuerdos subordinados») es la forma «natural» de regular

el R2D. La Ley luxemburguesa establece que, cuando falten convenios colectivos, se adoptará el régimen regulador del R2D a nivel de empresa, respetando las competencias de los representantes de los trabajadores (*délégués*) cuando éstos existan. En todo caso, cuando el régimen reglamentario se haya establecido a nivel de empresa, cualquier modificación deberá informar y consultar previamente a los representantes de los trabajadores de ese mismo nivel (*délégation du personnel*) o necesitará el acuerdo de los representantes de los trabajadores en las empresas de más de 150 trabajadores.

También hay ejemplos de leyes existentes o previstas que se refieren más directamente al R2D. Es el caso de Portugal, que prohíbe a los empresarios ponerse en contacto con empleados durante sus períodos de descanso y de Bélgica que ha impuesto el R2D para todos sus funcionarios. Además, actualmente se está debatiendo un proyecto de ley belga destinado a reforzar el R2D. El proyecto de ley establece que los acuerdos negociados, como mínimo, deben cubrir algunos aspectos del R2D.

Recuadro 6: Extractos del proyecto de ley belga sobre el derecho a la desconexión (Enmienda a la Ley sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social, 2018)

Artículo 30

Artículo 17 (nuevo). Los procedimientos y disposiciones a que se refiere el artículo 16 preverán, como mínimo,

- las modalidades prácticas para la aplicación del derecho del trabajador a no ser localizable fuera del horario de trabajo;

- instrucciones sobre cómo utilizar las herramientas digitales de forma que se garanticen los períodos de descanso, las vacaciones y la vida privada y familiar del trabajador;

- Medidas de formación y sensibilización para los trabajadores y el personal directivo sobre el uso racional de las herramientas digitales y los riesgos asociados a una conexión excesiva.

Principio rector 6: PROTECCIÓN CONTRA TRATOS O CONSECUENCIAS ADVERSAS

Principio rector 6: PROTECCIÓN CONTRA TRATOS O CONSECUENCIAS ADVERSAS

1. El ejercicio del R2D (o la denuncia de la violación de la misma) no debe dar lugar a ningún trato adverso o represalia, incluida la discriminación, la degradación, las sanciones disciplinarias o el despido para el trabajador individual en cuestión, así como para sus representantes.
2. En caso de despido u otro trato adverso después de la negativa de un trabajador a estar disponible mientras está cubierto por el R2D, pueden presentar ante los tribunales hechos de los que se pueda presumir que dicha negativa fue motivo de despido u otro trato adverso. Corresponderá entonces al empresario probar que el despido u otro trato desfavorable se basó en otros motivos.

Comentario

Un empleado puede ser reacio a ejercer su R2D (por ejemplo, negándose a atender asuntos laborales fuera del horario laboral normal) si hacerlo podría interpretarse como una falta de compromiso o dar lugar a otras consecuencias negativas.

Un empleado que se queja de una violación de su R2D debe ser protegido de represalias. Los testigos que denuncian tales violaciones también deben ser protegidos. Aunque las infracciones del Derecho de la Unión en materia de condiciones de trabajo no entran en el ámbito de aplicación material de la Directiva (UE) 2019/1937 (la denominada Directiva sobre denuncia de irregularidades), la protección de los trabajadores y de los testigos que denuncian la violación del R2D podría inspirarse en el contenido de la Directiva, en particular en las medidas de protección del artículo 19 (prohibición de represalias), que incluyen la prohibición de despido y otras acciones de represalia que afecten las condiciones de trabajo y las perspectivas de los denunciantes. A nivel nacional, la legislación vigente protege a los trabajadores de las represalias del ejercicio del R2D. En Italia, la ley establece explícitamente que los trabajadores no pueden sufrir ninguna consecuencia en su relación laboral por el ejercicio del R2D, incluida la sanción, y tampoco pueden ver reducido su salario por ese motivo. La legislación portuguesa, por su parte, sanciona directamente a un empresario que se pone en contacto con un trabajador durante su periodo de descanso, lo que, por tanto, sugiere que el trabajador no puede ser sancionado por no conectarse o no estar disponible durante sus vacaciones, aunque la ley no exprese este principio.

Por el contrario, debe evitarse el trato preferencial para los empleados que no respetan el R2D. Esta última norma estaba prevista en un proyecto de ley belga (10.11.2020), presentado en la Cámara de Representantes, pero el legislador no se pronunció al respecto.

En el artículo 5.3 (PE, 2021) de la propuesta del Parlamento Europeo, se menciona explícitamente la inversión de la carga de la prueba en caso de despido de trabajadores que se negaron a ser contactados fuera del horario laboral habitual. La Directiva sobre transparencia salarial de 2023 (artículo 18, apartado 1) también prevé una formulación comparable de dicha reversión.

Principio rector 7: SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN

Principio Rector 7: SUPERVISIÓN Y APLICACIÓN

1. El cumplimiento de la investigación y desarrollo dentro de las entidades empleadoras debe ser evaluado y supervisado periódicamente a niveles apropiados por las inspecciones de trabajo u otros organismos competentes independientes.
2. Los representantes de los trabajadores y/o los sindicatos que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de los principios del R2D podrán participar, ya sea en nombre o en apoyo del demandante, con su aprobación, en cualquier procedimiento judicial y/o administrativo para la aplicación del R2D.

Comentario

La implementación del R2D es un proceso que no solo afecta a nuestra comprensión de los principios del tiempo de trabajo y a la relación entre empleados y empleadores, sino que también tiene como objetivo cambiar ciertos hábitos y culturas corporativas. Por lo tanto, es importante garantizar un seguimiento regular de la aplicación del R2D, al menos durante sus primeros años de aplicación.

Deben considerarse diferentes modalidades de seguimiento, como el control estatal por parte de la inspección de trabajo u otros organismos (en forma de informes periódicos o mediante la realización de controles) o el seguimiento por parte de los interlocutores sociales. Si bien existen sanciones en caso de violación del R2D, el principio de control no está necesariamente incluido en la legislación vigente y merece una mayor consideración. Por lo tanto, parecería apropiado que este elemento fuera objeto de un Principio Rector.

La autoevaluación debe ser vista críticamente. Sería demasiado fácil para los empleadores evitar la supervisión del cumplimiento basada en la autoevaluación.

Según lo dispuesto en el considerando 30 de la Directiva (UE) 2022/2041 (sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea): para reforzar la eficacia de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley, también es necesaria una estrecha cooperación con los interlocutores sociales, en particular para hacer frente a retos críticos como las horas extraordinarias no registradas o los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el aumento de la intensidad del trabajo. También deben desarrollarse las capacidades de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, en particular mediante la formación y la orientación. Las visitas rutinarias y sin previo aviso, los procedimientos judiciales y administrativos y las sanciones en caso de infracciones son medios importantes para disuadir a los empleadores de cometer infracciones.

Recuadro 7: Extractos del proyecto de ley de Quebec n°799 "Ley de derecho a la desconexión" y de la Ley de Ontario sobre el R2D

Proyecto de ley de Quebec n°799

Para empleadores con más de 100 empleados:

9. A más tardar el 31 de marzo de cada año, el empleador revisará el uso de las herramientas de comunicación y la aplicación de la política de desconexión fuera del horario laboral y presentará esta revisión a los miembros del comité.

Una vez analizada la revisión, el comité decidirá si revisa la política de desconexión fuera del horario laboral.

10. En caso de desacuerdo sobre el desarrollo o la revisión de la política de desconexión fuera del horario laboral, un representante del empresario o de los trabajadores podrá solicitar a la Comisión el nombramiento de un mediador.

El mediador puede convocar una primera sesión de mediación y los miembros del comité están obligados a participar.

11. La función del mediador es permitir que los miembros del comité intercambien puntos de vista y promover el acuerdo entre los miembros.

17. En caso de fracaso de la mediación, el comité, oído a los representantes del empresario y de los trabajadores, elaborará la política de desconexión fuera del horario laboral aplicable a todos los trabajadores.

Para empleadores con menos de 100 empleados:

18. Un empleador con menos de 100 empleados deberá, previa consulta con los trabajadores o sus representantes, elaborar una política de desconexión fuera del horario de trabajo y transmitir dicha política a la Comisión para su verificación y aprobación.

19. La Comisión puede solicitar a un empleador que realice cambios en la política de desconexión fuera del horario laboral que ha enviado.

La Comisión emitirá al empresario un dictamen motivado e indicará el plazo en el que la póliza deberá modificarse y devolverse a la Comisión para su verificación.

20. Si la Comisión considera que un empleador no ha desarrollado o implementado una política de desconexión fuera del horario laboral o no ha modificado su política de acuerdo con el asesoramiento de la Comisión, puede hacer recomendaciones al empleador.

21. Si un empleador no cumple con una recomendación de la Comisión, ésta puede recurrir al Tribunal Administrativo del Trabajo, el cual puede ordenar al empleador, dentro del plazo que determine, que elabore, modifique o implemente una política de desconexión fuera del horario laboral.

La póliza se presenta ante el Tribunal, que puede hacer los cambios que considere apropiados.

23. Un empleador debe revisar su política de desconexión fuera del horario laboral al menos cada dos años y enviarla a la Comisión para su nueva aprobación.

Ley de Normas de Empleo de Ontario de 2000 (ESA), modificada el 2 de diciembre de 2021 Política escrita sobre la desconexión del trabajo

21.1.2 (1) Un empleador que, el 1 de enero de cualquier año, emplee a 25 o más empleados deberá, antes del 1 de marzo de ese año, asegurarse de que

Tiene una política escrita para todos los empleados con respecto a la desconexión del trabajo que incluye la fecha en que se preparó la póliza y la fecha en que se realizaron cambios en la política. 2021, c. 35, Sched. 2, s. 3.

Copia de la póliza

(2) Un empleador deberá proporcionar una copia de la política escrita con respecto a la desconexión del trabajo a cada uno de los empleados del empleador dentro de los 30 días posteriores a la preparación

la póliza o, si se cambia una póliza escrita existente, dentro de los 30 días posteriores a la realización de los cambios. 2021, c. 35, Sched. 2, s. 3.

Mismo

(3) Un empleador deberá proporcionar una copia de la política escrita con respecto a la desconexión del trabajo que se aplica a un nuevo empleado dentro de los 30 días posteriores al día en que el empleado se convierte en empleado del empleador. 2021,

c. 35, Sched. 2, s. 3.

Información prescrita

(4) Una póliza escrita requerida bajo la subsección

(1) contendrá la información que se prescriba. 2021, c. 35, Sched. 2, s. 3.

Principio rector 8: PROTECCIÓN DE DATOS

Principio rector 8: PROTECCIÓN DE DATOS

1. El tratamiento de los datos relativos al ejercicio del R2D por parte de los trabajadores individuales debe respetar los principios establecidos en la normativa europea, comunitaria y nacional en materia de protección de datos. Dichos datos no serán utilizados para ninguna otra finalidad que no sea el control del tiempo de trabajo y el correcto ejercicio del R2D.
2. Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a acceder a los datos recopilados por las entidades empleadoras en relación con el ejercicio del R2D y a controlar cómo se utilizan dichos datos y con quién se comparten.

Comentario

Los indicadores para el seguimiento de la puesta en marcha del R2D deben definirse con la participación de los representantes de los trabajadores, dándoles acceso a los datos de seguimiento de conformidad con los principios generales de protección de datos.

En el seguimiento y control de la aplicación del R2D por parte de las entidades empleadoras, el cumplimiento de las normas de protección de datos sigue siendo esencial, ya que determina y limita los posibles métodos de control.

Los datos de conexión o desconexión no se utilizarán para ningún trato adverso del empleado (véase el Principio rector 6). Con carácter general, los datos relativos al uso del R2D no se utilizarán para ningún otro fin que no sea el control y el correcto ejercicio del R2D [véase una disposición similar en el artículo 12 de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial].

La propuesta de Directiva del Parlamento Europeo sobre el R2D tiene una disposición similar, vinculando el acto de procesamiento de datos personales exclusivamente con el propósito de "registrar el tiempo de trabajo de un trabajador individual. No tratarán dichos datos para ningún otro fin» (artículo 12, PE 2021).

Las herramientas de vigilancia en línea no impedirán el ejercicio del R2D.

De conformidad con el artículo 88 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), los Estados miembros pueden, por ley o por convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades de los trabajadores con respecto al tratamiento de sus datos personales en el contexto laboral, también en relación con el R2D.

Las normas aplicadas por los Estados miembros incluirán medidas adecuadas y específicas para salvaguardar la dignidad humana, los intereses legítimos y los derechos fundamentales del interesado, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de datos personales dentro de un grupo de empresas o de un grupo de empresas que ejerzan una actividad económica conjunta y a los sistemas de seguimiento en el lugar de trabajo.

En consonancia con la Declaración Europea de Derechos Digitales y los Principios para la Década Digital, los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales, incluido el derecho a controlar cómo se utilizan sus datos y con quién se comparten. Los trabajadores no serán objeto de medidas ilegales de vigilancia o interceptación en línea.

En la medida en que los sistemas establecidos para supervisar el funcionamiento del R2D impliquen el tratamiento de datos personales, estos deben tratarse de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y la Directiva (UE) 2002/58/CE (Directiva sobre privacidad y comunicaciones electrónicas), Convenio 108+ del Consejo de Europa (2018) y normativa nacional aplicable.

Principio rector 9: SANCIONES

Principio Rector 9: SANCIONES

1. La violación del R2D dará lugar a sanciones específicas, incluidas multas administrativas que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Comentario

Los incumplimientos del R2D deben dar lugar a sanciones específicas (efectivas, proporcionadas y disuasorias) para el empresario que incumpla su deber de diligencia debida, incluidas las sanciones administrativas impuestas por las inspecciones de trabajo. Estas sanciones complementan las relativas al incumplimiento del tiempo de trabajo (como el pago de horas extraordinarias) y/o las relativas a las infracciones de las normas de salud y seguridad.

En el caso de situaciones absolutamente extraordinarias que exijan un deber de reconectar, de conformidad con el Principio Rector 4, las sanciones no serán exigibles, siempre que el empleado haya recibido la compensación acordada.

El empleador no es necesariamente el único objetivo de las sanciones, ya que el R2D conlleva múltiples obligaciones e incumplimientos que afectan al empleador, al trabajador y a los interlocutores sociales. Hay que detallar estas múltiples obligaciones (obligación del trabajador de desconectar y de respetar el R2D de sus compañeros, obligación de la jerarquía de comprobar que así es, obligación de los interlocutores sociales de negociar una política de desconexión y de que el empresario la adopte e implemente, etc.). Las sanciones relacionadas deben especificarse con el fin de promover la implementación del R2D en la mayor medida posible.

La naturaleza de las sanciones (públicas, administrativas o penales, o privadas, contractuales) debe aclararse en cada caso.

A nivel nacional, la legislación portuguesa no prevé una multa específica relacionada con la violación del R2D, como las normas habituales sobre violaciones de las condiciones de trabajo y puede dar lugar a una multa de hasta 9.690 euros.[21] El proyecto de ley belga adopta un enfoque similar.[22] Además, en el caso de España, no existen sanciones específicas vinculadas a la infracción del R2D y son aplicables las sanciones genéricas previstas para las infracciones de la legislación laboral.

El proyecto de ley que se está examinando en Quebec prevé sanciones pecuniarias específicas para los empleadores que no establezcan una política de desconexión fuera del horario laboral aplicable a todos los empleados y que revisen la política de desconexión después de no más de dos años y transmitan la nueva versión a la autoridad competente. La legislación **luxemburguesa** también prevé sanciones específicas, a saber, multas pecuniarias que oscilan entre los 251 y los 25.000 euros en caso de incumplimiento.

Recuadro 8: Sanciones

Extracto del proyecto de ley de Quebec n°799 - o "Ley del derecho a la desconexión"

Artículo 24

Un empleador comete un delito y puede ser sancionado con una multa si:

[21] Ley n.o 83/2021, de 6 de diciembre de 2021, art. 199, ap. 3; Anexo al Código del Trabajo, Ley 7/2009, de 12 de febrero, Libro II, Capítulo II, art 554.

[22] Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre de 2021, art. 199 A; Real Decreto de 2 de octubre de 1937 sobre el estatuto de los empleados del Estado, modificado por el Real Decreto de 2 de diciembre de 2021.

1. contraviene los artículos 2 o 23
2. no elabore el balance anual previsto en el artículo 9.

Las cuantías mínima y máxima de la multa son:

1. para un empleador que tiene menos de 100 empleados, al menos $2,000 y no más de $20,000
2. para un empleador con entre 101 y 499 empleados, al menos $5,000 y no más de $30,000
3. para un empleador con 500 o más empleados, de no menos de $10,000 ni más de $50,000.

En caso de reincidencia, se duplicarán las cantidades previstas en el párrafo segundo.

Extracto de la Ley n° 7890 Luxemburgo

Artículo L.312-10

Si una entidad empleadora, cuyos empleados utilizan herramientas digitales con fines profesionales, no establece el sistema a que se refiere el artículo L.312-9, será sancionada con una multa administrativa de entre 251 y 25.000 euros impuesta por el Director de la Inspección de Trabajo y Minas, quien determinará el importe, teniendo en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción [*Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L.312-9, il est passible d'une amende administrative de 251 à 25000 euros prononcée par le Directeur de l'inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement*].

Principio rector 10: NO REGRESIÓN

Principio rector 10: NO REGRESIÓN

1. Nada de lo dispuesto en el reglamento del R2D se interpretará en el sentido de menoscabar los derechos y prerrogativas existentes de los trabajadores.

Comentario

En consonancia con la idea de progreso social, la Directiva sobre el R2D no menoscabará los derechos y prestaciones existentes de los trabajadores.

La cláusula de no regresión es una disposición típica de las directivas sociales. La idea subyacente es que las directivas son herramientas destinadas a armonizar las regulaciones sociales a nivel de la UE, pero esta armonización no puede dar lugar a un retroceso de los derechos sociales a nivel nacional o de la UE y, por lo tanto, no puede constituir un motivo válido para reducir el nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por directivas específicas.[23]

Aunque se ha debatido la eficacia de tales cláusulas para impedir reducciones de las normas nacionales de Derecho laboral[24], no dejan de ser una importante herramienta interpretativa del objetivo y fin de la Directiva.

Dado que la implementación específica y las modalidades del R2D deben ser determinadas por convenios colectivos (véase el Principio Rector 5), la garantía de una puesta en práctica no regresiva del R2D estará sujeta al acuerdo entre los interlocutores sociales que deben considerar el equilibrio general de intereses al regular el R2D y su aplicación.

[23] Kilpatrick, C., «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Derecho Laboral en 2009» [2010] 39 ILJ 287.

[24] Peers, S, «Cláusulas de no regresión: ha caído la hoja de parra» [2010] 39, ILJ, 436.

Lista de fuentes

Legislación de la UE y otros documentos oficiales de la UE

- 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
- Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas destinadas 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 temporal
- 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)
- 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
- 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)
- 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
- 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 cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo
- *Declaración Europea de los Derechos Digitales 2023 (2023/C 23/01)*
- *Comisión Europea, Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas,* COM (2021) 762 final
- *Comisión Europea, Comunicación de la Comisión «Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados»* (2022/C 347/02)
- *Comisión Europea, Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, relativa a la definición de microempresas y pequeñas y medianas empresas (Texto pertinente a efectos del EEE) [notificada con el número C(2003) 1422]*
- *Parlamento Europeo, Resolución, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL))*

Otras legislaciones

Internacional

- Convenio 108+ del Consejo de Europa de junio de 2018 para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales
- Convenio n.º 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

Nacional

- Francia: Ley n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016
- Italia: Ley n.º 81 de 22 de mayo de 2017
- Bélgica: Ley sobre el fortalecimiento del crecimiento económico y la cohesión social, 2018; Real Decreto de 2 de octubre de 1937 sobre el estatuto de los trabajadores del Estado, modificado por el Real Decreto de 2 de diciembre de 2021
- España: Ley Orgánica n.º 3/2018, de 5 de diciembre; Ley 10/2021, de 9 de julio de 2021
- Portugal: Ley n.º 83/2021, de 6 de diciembre de 2021

- Grecia: Ley 4808/2021 de 16 de junio de 2021
- Canadá (Ontario): Ley de Normas de Empleo de 2000 (ESA), modificada el 2 de diciembre de 2021
- Luxemburgo: Ley n.º 7890 por la que se modifica el Código del Trabajo, de 28 de junio de 2023
- Irlanda: Código de buenas prácticas para empleadores y trabajadores sobre el derecho a la desconexión, Comisión de Relaciones Laborales, marzo de 2021

Acuerdos Marco de los Interlocutores Sociales Europeos

- Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre el Teletrabajo (2002)
- Acuerdos Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización (2020)

Informes y documentos

- Bisello, M y Profous, C, (2022), ¿Es el teletrabajo realmente 'más verde'? Visión general y evaluación de sus impactos climáticos, documento de trabajo de Eurofound
- Çankaya Y (2023), «Abordar los riesgos relacionados con el derecho a la privacidad de los empleados en el teletrabajo, derivados de los métodos de vigilancia de la gestión algorítmica», en Menegatti E, Derecho, Tecnología y Trabajo, (Bolonia: Departamento de Sociología y Derecho Empresarial), 37
- Chesalina O (2023), Explorando el derecho a la desconexión en el Derecho Laboral Europeo y en la legislación de los Estados miembros. Just a matter of Working Time of Employees?, en Woźniak-Jęchorek, B, Marchewka-Bartkowiak , K (eds), Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries. COVID-19 y el futuro del trabajo (Routledge), 193
- Eurofound (2022 a), El *auge del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- Eurofound (2022 b), *El teletrabajo en la UE: marco normativo y actualizaciones recientes*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- Eurofound (2021), *Derecho a la desconexión: exploración de las prácticas empresariales*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea , Luxemburgo
- Eurofound (2020 a), *Derecho a la desconexión en los 27 Estados miembros de la UE*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea , Luxemburgo
- Eurofound (2020 b), *Vivir, trabajar y Covid-19. Serie COVID-19*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- Eurofound y OIT (2017), Trabajar *en cualquier momento y en cualquier lugar: los efectos en el mundo del trabajo*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo
- Unidad de Valor Añadido Europeo del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS), «El derecho a la desconexión», PE 642.847, julio de 2020
- Posición del Comité Económico y Social Europeo (CESE) Retos del teletrabajo, la organización del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y el derecho a la desconexión (CESE SOC 660) (marzo de 2021)
- Posición del Comité Económico y Social Europeo (CESE) sobre el teletrabajo y la igualdad de género : condiciones para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y para que sea un motor de promoción de la igualdad de género (CESE SOC 662) (marzo de 2021)
- Posición de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre el derecho a la desconexión (marzo de 2021)
- Ferreboeuf, H, (2020), *Déployer la sobriété numérique*, The Shift Project
- OIT, (2021), *Acuerdos de teletrabajo durante la COVID-19 y más allá*
- Jaworyska, K, (2022) «El derecho a la desconexión», *Estudios de Derecho Laboral y Política Social*, 29, n.º 1, 51-58
- Kilpatrick, C., «El Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Derecho Laboral en 2009», 39 *Industrial Law Journal* 287
- Peers, S, (2010) 'Cláusulas de no regresión: la hoja de parra ha caído', 39, *Revista de Derecho Industrial*

436
- Pucheta M, Ribeiro Costa A C (2022), «Más allá del derecho a la desconexión en un mundo flexible: luces y sombras en la reforma portuguesa», *Revista de Derecho Industrial*, 51, número 4, 967
- Moras-Olaś K (2023), El derecho de los empleados a desconectarse en la era del uso progresivo de las TIC y el trabajo a distancia, en Menegatti E, *Derecho, Tecnología y Trabajo*, 156
- Sanguineti Raymond, W, 'El derecho a la desconexión digital y sus límites en el trabajo a distancia' disponible a las <https://www.net21.org/derecho-a-desconexion-digital/> (consultado el 10.10.2023)
- Profesionales y gerentes de Uni Global Union, el derecho a la desconexión. Prácticas recomendadas
- Comisión de Relaciones Laborales (CMR), Código de buenas prácticas para empleadores y trabajadores sobre el derecho a la desconexión, CMR (Dublín), marzo de 2021
- Proyecto Bienestar en el Trabajo (W@W) – Informes Nacionales (2022):
    - España: Francisco Trillo
    - Italia: Emanuele Dagnino
    - Francia: Boris Sourbes
    - Suecia: Vincenzo Pietrogiovanni
    - Luxemburgo: Alhambra Antonio García-Muñoz

Otras fuentes

Web de la jornada 'Derecho a la desconexión y al teletrabajo. Una perspectiva desde las instituciones de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales Parlamento Europeo, 15 de marzo de 2022: <https://www.right2disconnect.eu/> (consultado el 10.10.2023)

El Instituto de Derecho Europeo (ELI) es una organización independiente sin ánimo de lucro creada para iniciar, llevar a cabo y facilitar la investigación, formular recomendaciones y proporcionar orientación práctica en el ámbito del desarrollo jurídico europeo. Basándose en la riqueza de diversas tradiciones jurídicas, su misión es la búsqueda de una mejor legislación en Europa y la mejora de la integración jurídica europea. Con sus esfuerzos, ELI busca contribuir a la formación de una comunidad jurídica europea más vigorosa, integrando los logros de las diversas culturas jurídicas, respaldando el valor del conocimiento comparativo y adoptando una perspectiva genuinamente paneuropea. Como tal, su labor abarca todas las ramas del derecho: sustantiva y procesal, privada y pública.

ELI
EUROPEAN
LAW
INSTITUTE

ISBN: 978-3-9505318-8-6