



**HAL**  
open science

# El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2021, 461-462, p. 53-72. halshs-03335561v1

**HAL Id: halshs-03335561**

**<https://shs.hal.science/halshs-03335561v1>**

Submitted on 20 Dec 2021 (v1), last revised 10 Jan 2022 (v2)

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el dialogo social**

## **Remote working in a world of digitalisation of work in France: The law and the social dialogue**

Loïc LEROUGE  
Director de investigación al CNRS  
COMPTRASEC UMR 5114  
CNRS - Universidad de Burdeos

**Resumen:** La aceleración de los cambios tecnológicos ha derivado en el hecho de una nueva era del trabajo en relación a las condiciones en que se desarrolla. Además, uno de los efectos de la pandemia ha sido evidenciar la necesidad de trabajar de una manera diferente con las tecnologías de comunicación al centro de este desarrollo. Para responder a la evolución y los desafíos relativos a los usos de las tecnologías en el trabajo, le legislador a tomo en cuenta el teletrabajo. Los interlocutores sociales han también concluido acuerdos al nivel europeo y en Francia especialmente sobre este tema. El objetivó es de estudiar si la ley y los acuerdo colectivos constituyen un progreso por la protección de la salud en el trabajo o no y cuáles son los retos que se plantean.

**Palabras Claves:** Cambios tecnológicos – Pandemia – Evolución del trabajo – Digitalización del trabajo – Teletrabajo – Ley – Dialogo social

**Abstract:** The acceleration of technological change has resulted in the fact of a new era of work in relation to the conditions in which it takes place. Moreover, one of the effects of the pandemic has been to highlight the need to work in a different way with communication technologies at the heart of this development. In order to respond to the evolution and challenges related to the use of technologies at work, the legislator has taken into account remote working. Social partners have concluded agreements at European level and also in France, particularly in the field of this subject. The aim is to study whether laws and collective agreements constitute progress for the protection of health at work or not and what are the issues at stake.

**Keywords:** Technological change – Pandemic – Evolution of work –Digitisation of work – Remote working – Laws – Social dialogue

## **Introducción**

Salud y trabajo forman actualmente un tándem, de manera que hablar de salud implica el concepto de trabajo y mencionar el trabajo supone una referencia a los retos y las problemáticas de la salud, tanto en la relación entre trabajo y salud pública como entre trabajo y entorno laboral. La aceleración de los cambios tecnológicos ha derivado en el hecho de una nueva era del trabajo en relación a las condiciones en que se desarrolla. Además, uno de los efectos de la crisis sanitaria ha sido evidenciar la necesidad de trabajar de una manera diferente en la que las tecnologías tienen una importante participación y permiten su evolución. Sin embargo, en el seno de este bucle sistémico constituido por la salud y el trabajo, cada elemento evoluciona en función de la evolución del otro, para lo bueno y...para lo malo.

Los elementos de este sistema salud-trabajo están interconectados. Así, los cambios en la forma de trabajar, en la naturaleza del trabajo, y en las relaciones en el trabajo influyen, indudablemente las condiciones de empleo y la salud asociada a su desempeño. Se trata, por tanto, de un sistema poroso de comunicación entre trabajo y vida personal que deviene del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, pero que también es producto de las brechas que se manifiestan en materia de protección y uso de los datos personales, biológicos y biométricos y que pueden derivar en situaciones de incivildad y acoso digital. Por lo tanto, es una de las cuestiones tratadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo del 22 de junio de 2020. Así, Francia ha aprovechado la obligación de transponer este acuerdo para precisar y completar el régimen jurídico et las prácticas en materia de teletrabajo para reforzar su contenido en un mundo de digitalización del trabajo y de pandemia. Sin embargo, este texto plantea dudas para saber si el texto constituye un verdadero avance en la legislación sobre teletrabajo o si se limita a reiterar disposiciones ya existentes.

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que se diferencia de otras formas de trabajo que no se realizan en el sitio de la empresa. Se refiere al trabajo móvil, que es una forma de trabajo en la que el empleado no tiene un espacio de trabajo dedicado en los locales de la empresa y realiza sus tareas fuera de la empresa. El teletrabajo también puede ser el resultado del trabajo nómada, que es una forma de organización del trabajo a distancia que no es regular en cuanto a horarios y lugares de trabajo. Por último, la condición de trabajador a domicilio engloba a toda persona que realiza un trabajo encomendado a cambio de una retribución fija, independientemente del número de horas trabajadas. Este trabajador puede tener tanto la

condición de teletrabajador como de trabajador a domicilio. Es este último estatus el que parece estar directamente afectado por la ley francesa de teletrabajo. Regulado desde 2012 en el Código de Trabajo, el Gobierno ha tendido a querer flexibilizar el uso del teletrabajo desde 2017, lo que puede haber sido una ventaja durante la pandemia, pero también con riesgos. Por lo tanto, eran necesarias nuevas medidas, que los interlocutores sociales trataron de conseguir mediante un “acuerdo nacional interprofesional” (ANI) sobre el teletrabajo celebrado el 26 de noviembre de 2020, pero que no se considera necesariamente innovador.

## **1. El teletrabajo en el Código de trabajo: la tentación de simplificar el marco legal**

El marco legal del teletrabajo en el Código Laboral se estableció en dos etapas. La primera fue la ley n. 2012-387 de 22 de marzo de 2012 sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos. La segunda es una modificación de este régimen mediante la Ley n. 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elección del futuro profesional, que consagra una de las cinco ordenanzas<sup>1</sup> de 22 de septiembre de 2017 de reforma del derecho laboral, la n. 2017-1387 relativa a la previsibilidad y la protección de las relaciones laborales.

### **1.1. Una iniciativa derivada de la ley sobre la simplificación del derecho del trabajo y la reducción de los procedimientos administrativos de 22 de marzo de 2012**

La Ley n. 2012-387, de 22 de marzo de 2012, sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos, dedicó toda una sección del Código del Trabajo al teletrabajo. El régimen jurídico promulgado entonces ha sido aclarado por la jurisprudencia en algunos puntos.

#### **1.1.1. Las medidas dedicadas al teletrabajo derivadas de la ley de 22 de marzo de 2012**

Según el primer párrafo del artículo L. 1222-9 del Código del Trabajo, el teletrabajo se define como “cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que también podría

---

<sup>1</sup> Una ordenanza es una medida adoptada por el ejecutivo, representado por el gobierno, en asuntos que normalmente entran en el ámbito de la ley. Se inscribe en el procedimiento legislativo delegado. El Gobierno sólo puede dictar ordenanzas si ha sido facultado para ello por el Parlamento.

haberse realizado en los locales del empresario es llevado a cabo por un empleado fuera de dichos locales de forma regular y voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación en el marco de un contrato de trabajo o de una modificación del mismo.” El segundo párrafo del mismo artículo define al teletrabajador en persona como “cualquier empleado de la empresa que realice, en el momento de su contratación o posteriormente, el teletrabajo definido en el primer párrafo.”

Según el cuarto párrafo del artículo L. 1222-9, la negativa del trabajador a aceptar un puesto de teletrabajo no es motivo de rescisión del contrato de trabajo. Además, las condiciones para pasar al teletrabajo y las condiciones para volver a un contrato de trabajo sin teletrabajo deben especificarse en el contrato de trabajo o en su modificación (punto 5). Por último, el último punto establece que el contrato de trabajo o su modificación deben especificar los métodos de control del tiempo de trabajo si no se aplica un convenio colectivo al respecto.

El empresario debe aplicar sus obligaciones de derecho común con respecto a sus teletrabajadores, pero también tiene obligaciones adicionales en virtud del artículo L. 1222-10 del Código del Trabajo. Por lo tanto, debe: sufragar todos los costes directamente derivados del ejercicio del teletrabajo (en particular, los costes de hardware, software, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como su mantenimiento); informar al empleado de cualquier restricción en el uso de los equipos o herramientas informáticas o de los servicios de comunicación electrónica y de las sanciones por el incumplimiento de dichas restricciones; dar prioridad al trabajador para que ocupe o vuelva a ocupar un puesto de trabajo que no sea de teletrabajo y que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales, e informar al trabajador de la disponibilidad de dicho puesto; organizar una entrevista anual que aborde, en particular, las condiciones de trabajo y la carga de trabajo del trabajador; y, por último, fijar, en concertación con el trabajador, las franjas horarias en las que habitualmente puede ponerse en contacto con él.

Ya en 2012, dentro del artículo L. 1222-11 del Código del Trabajo, se contemplaba el caso de amenaza de epidemia o fuerza mayor. En efecto, es posible considerar la implantación del teletrabajo como una adaptación del puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los trabajadores.

El teletrabajo está bien reconocido por el Código de Trabajo y también es tratado por la jurisprudencia. Esto ha permitido precisar el régimen jurídico que debe aplicarse al teletrabajador.

### **1.1.2. Las medidas dedicadas al teletrabajo derivadas de la jurisprudencia**

Los jueces no han esperado a la ley del 22 de marzo de 2012 para abordar el tema del teletrabajo; la jurisprudencia está incluso bien consolidada, en particular a través de la cuestión del consentimiento del trabajador para aceptar una oferta de teletrabajo del empresario. Así, según una sentencia de 12 de enero de 1999, el Tribunal de Casación, al amparo del artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, consideró que la libre elección del domicilio personal es un atributo del derecho de toda persona al respeto de su propio domicilio y que una restricción de esta libertad por parte del empresario sólo es válida si es imprescindible para la protección de los intereses legítimos de la empresa y proporcionada al fin perseguido, teniendo en cuenta el puesto de trabajo desempeñado y la labor requerida. Esta solución fue recogida tanto por la misma sala de lo social en una sentencia de 12 de julio de 2005 como por la Sala Primera de lo Civil del Tribunal de Casación en una sentencia de 7 de febrero de 2006.

Otra sentencia del Tribunal de casación de 2 de octubre de 2001, dictada sobre la base del artículo 9 del Código Civil relativo a la protección de la vida privada y del artículo L. 120-2 del antiguo Código del Trabajo<sup>2</sup> relativo a la protección de los derechos de las personas y de las libertades fundamentales en el trabajo, establece que el trabajador no está obligado a aceptar trabajar en su domicilio, ni a instalar allí sus archivos e instrumentos de trabajo. El caso se refería a un empleado que inicialmente tenía una oficina en las instalaciones de la empresa, que posteriormente decidió exigirle que trabajara en casa. No obstante, un trabajador puede aceptar trabajar en casa, bien *ab initio* cuando se celebra el primer contrato de trabajo, o bien posteriormente si acepta dicho cambio. Por lo tanto, se afirma firmemente la libertad fundamental del trabajador de elegir su lugar de residencia. Además, desde 2010 está claramente establecido que el empresario debe indemnizar al trabajador por las molestias de la ocupación de su vivienda, así como por los gastos ocasionados.

---

<sup>2</sup> Artículo L. 1121-1 del Código del trabajo después el año 2008.

Cuando un trabajador ha aceptado trabajar a tiempo parcial o completo desde su casa, se plantea la cuestión de saber si el poder de dirección del empresario, en particular cuando se incluye una cláusula de movilidad en el contrato de trabajo, permite modificar esta modalidad de prestación de trabajo sin el acuerdo del trabajador. En un caso en el que las partes habían acordado que el trabajador realizaría su trabajo en su domicilio y según un horario de trabajo libremente determinado por el trabajador, el Tribunal de Casación decidió el 12 de diciembre de 2000 que el empresario, al obligar al trabajador a realizar su trabajo en la sede de la empresa y al sustituir un horario libre por un horario fijo, había modificado el contrato de trabajo y que la negativa del trabajador a esta modificación no constituía una causa de despido.

En otra sentencia de 13 de abril de 2005, los jueces de casación consideraron que, dado que un trabajador había sido autorizado en el momento de la contratación a realizar la parte administrativa de su trabajo en su domicilio dos días a la semana (el resto de su trabajo se realizaba en los locales de los clientes), el hecho de que ahora tuviera que desplazarse a la sede de la empresa, situada a gran distancia (más de 200 km), para realizar este trabajo, constituía una modificación de su contrato de trabajo que tenía derecho a rechazar. El Tribunal de Casación estableció el principio de que “cuando las partes han acordado que todo o parte del trabajo sea realizado por el trabajador en su domicilio, el empresario no puede modificar esta organización contractual del trabajo sin el acuerdo del trabajador.” Por tanto, los jueces han rechazado la opinión de que el hogar es un lugar de trabajo como cualquier otro y, como tal, está sujeto a las normas aplicables en este ámbito, que permiten considerar que no hay modificación del contrato de trabajo cuando el empresario aplica de buena fe una cláusula de movilidad. Sin embargo, el ámbito de aplicación de esta sentencia se limita al caso en el que se pone fin a la realización de una parte del trabajo en el domicilio. Tampoco resuelve el caso de un mero cambio de lugar en el que el trabajador debe realizar la otra parte de su trabajo. La conclusión del acuerdo nacional interprofesional (ANI) del 19 de julio de 2005 sobre el teletrabajo, que retoma el acuerdo marco europeo del 16 de julio de 2002, aportará respuestas ofreciendo un marco jurídico a prácticas que son en su mayoría informales, y luego la ley del 22 de marzo de 2012 definirá el teletrabajo y también aportará respuestas.

Desde entonces, una cuestión se ha debatido principalmente en la jurisprudencia: ¿es el teletrabajo una solución para la reclasificación? En una sentencia dictada el 15 de enero de 2014, el Tribunal de Casación consideró que el empresario no había respetado su obligación de reclasificar al trabajador y que el despido de éste carecía de causa real y grave. Recuerda que,

en caso de incapacidad de un trabajador, el médico del trabajo tiene derecho a proponer medidas individuales, como traslados o transformaciones de puestos de trabajo, que el empresario está obligado a tomar en consideración estas propuestas y, en caso de rechazo, a dar a conocer los motivos por los que se opone a su aplicación, según el artículo L. 4624-1 del Código del Trabajo. El teletrabajo propuesto por el médico del trabajo es, en efecto, una transformación del puesto que la empresa debería haber tenido en cuenta en el marco de su obligación de reclasificación. Si no se hace así, no se respeta la obligación de reclasificar al empleado. La ley de teletrabajo evolucionará entonces con las ordenanzas del 22 de septiembre de 2017 que reforman el derecho laboral.

## **1.2. Las medidas para simplificar la ley de teletrabajo desde la orden de 22 de septiembre de 2017 de reforma de la legislación laboral**

Si, en efecto, la ley del teletrabajo ha evolucionado con la adopción de las ordenanzas del 22 de septiembre de 2017 con el objetivo de la simplificación, la llegada de la pandemia también ha jugado un papel en cuanto a las medidas de emergencia relacionadas con la salud pública.

### **1.2.1. Las nuevas disposiciones de la orden de reforma de la legislación laboral de 2017**

La ordenanza del 22 de septiembre de 2017 no cuestiona la ley de 2012 que dio un marco legal al teletrabajo, pero complementa las lagunas de esta última. Sin embargo, cabe destacar varias novedades. Una de las principales es el reconocimiento del teletrabajo ocasional. Al establecer un marco jurídico para esta modalidad de organización de la empresa, no sólo cuando se realiza de forma habitual, el legislador quiere alejarse del llamado teletrabajo “gris” y generalizar su uso.

Otra novedad es la supresión de la obligación de contractualizar las condiciones de teletrabajo en una cláusula adicional al contrato de trabajo del teletrabajador, sustituida por la introducción del teletrabajo en la empresa dentro de un marco colectivo. A partir de ahora, es necesario recurrir a un convenio colectivo o, en su defecto, a un estatuto de empresa previa consulta del empresario al Comité Económico y Social (CSE) (artículo L. 1222- 9 del Código del Trabajo).

El contenido de este convenio colectivo o carta debe tener en cuenta los acuerdos existentes en la empresa, en particular los relativos a la jornada laboral y la gestión prospectiva de los puestos



de trabajo y las competencias, pero también la carta de los sistemas de información. Es esencial la consulta previa con el departamento de recursos humanos, el departamento de informática y los directores operativos.

El convenio colectivo o la carta pueden especificar útilmente las características de los puestos de trabajo que pueden ser objeto de teletrabajo, el posible período de adaptación durante el cual cada parte puede poner fin al mismo, el número máximo de días semanales de teletrabajo, las modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo, la posible compensación de los gastos generados, las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, la determinación de las franjas horarias durante las cuales el empresario puede normalmente ponerse en contacto con el empleado que teletrabaja, las modalidades de protección de los datos informáticos, etc. El acuerdo o la carta deben prever también las condiciones de retorno a un contrato de trabajo no teletrabajado. El teletrabajador tiene prioridad para ocupar o volver a ocupar un puesto de trabajo no teletrabajado que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales. El empresario está obligado a informar al teletrabajador de la disponibilidad de dicho puesto (artículo L. 1222-10 punto 2 del Código del Trabajo).

Tanto si se trata de un convenio colectivo como de una carta, la elaboración de una norma de ámbito colectivo a nivel de empresa permite garantizar la igualdad de trato en la empresa en lo que respecta al acceso al teletrabajo y a los procedimientos de funcionamiento, así como el establecimiento de un modo coherente de organización del trabajo. El convenio o la carta deben redactarse con cuidado, ya que, a partir de ahora, el empresario que se niegue a conceder el beneficio del teletrabajo a un empleado que ocupe un puesto que pueda acogerse a una modalidad de organización del teletrabajo en las condiciones previstas en el convenio colectivo o en la carta deberá motivar su respuesta.

Incluso en ausencia de un convenio o carta colectiva, la implantación del teletrabajo en la empresa sigue siendo posible. La ley que ratifica la Ordenanza n. 2017-1387 de 29 de marzo de 2018 establece que el empresario y el trabajador pueden ahora formalizar su acuerdo por cualquier medio, independientemente de que el teletrabajo sea regular u ocasional. Así, parece que el deseo del legislador de facilitar el uso de esta modalidad de organización del trabajo le lleva incluso a ir más allá del diálogo social planteado por las ordenanzas del 22 de septiembre de 2017.

La última gran novedad se refiere a la protección social del teletrabajador. Anteriormente, no existía ninguna norma que calificara un accidente ocurrido durante el teletrabajo como accidente laboral. La orden de 22 de septiembre de 2017 aclara la situación del teletrabajador introduciendo la presunción de que un accidente ocurrido en el momento y lugar del teletrabajo se presume accidente de trabajo (artículo L. 1222-9 punto 9 del Código de Trabajo).

En ausencia de un convenio colectivo o carta, el teletrabajo puede organizarse mediante un simple acuerdo entre el empresario y el trabajador formalizado por cualquier medio, por ejemplo, mediante una simple respuesta por correo electrónico a la solicitud del trabajador. Tanto si el teletrabajo es ocasional como regular, puede establecerse de forma permanente siguiendo las mismas formalidades. Por supuesto, se recomienda encarecidamente que los medios utilizados sean por escrito y que se especifique el carácter ocasional del teletrabajo.

El teletrabajador debe disfrutar de todos los derechos y beneficios legales y contractuales aplicables a los empleados en una situación comparable que trabajen en los locales de la empresa. El teletrabajador debe, en primer lugar, seguir disfrutando de los mismos derechos que los empleados físicamente presentes durante su tiempo de trabajo en la empresa. En virtud de este principio de igualdad de trato consagrado en el artículo L. 3221-2 del Código del Trabajo, el teletrabajador debe beneficiarse, en particular, de los mismos derechos que los demás empleados en lo que respecta al acceso a la información sindical, la participación en las elecciones profesionales y el acceso a la formación. Según este principio, el teletrabajador también debe beneficiarse, por ejemplo, de los vales de comida de la misma manera que los empleados que trabajan en las instalaciones de la empresa.

Si el teletrabajo se consideraba una forma ocasional de trabajar, la pandemia y las medidas de emergencia que le siguieron han convertido el teletrabajo en un recurso esencial.

### **1.2.2. Las medidas de emergencia durante la pandemia en relación con el teletrabajo**

El gobierno francés no ha modificado la legislación laboral relativa al teletrabajo durante una pandemia. Debido a la urgencia y gravedad de la crisis sanitaria, la salud pública tuvo prioridad sobre la salud laboral. Así, el teletrabajo se generalizó para todas las actividades que lo permitían. En el contexto del riesgo de epidemia, la aplicación del teletrabajo forma parte de

las medidas que puede adoptar el empresario para garantizar el cumplimiento de los principios generales de prevención y cumplir su obligación de proteger la salud y la seguridad de sus empleados, cuyas medidas operativas se recogen en el “protocolo nacional para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa ante la epidemia de Covid-19.”

En este contexto, el tiempo de trabajo desde casa se ha incrementado hasta el 100% para los empleados que pueden realizar todas sus tareas a distancia. En otros casos, la organización del trabajo debe permitir la reducción del tiempo de desplazamiento y la organización del tiempo de permanencia en la empresa para las tareas que no pueden realizarse mediante el teletrabajo, a fin de reducir la interacción social. Los empresarios establecen las reglas del teletrabajo en el marco del diálogo social y deben mantener los vínculos dentro del grupo de trabajo y evitar el riesgo de que los teletrabajadores queden aislados.

La implantación del teletrabajo en este contexto se considera entonces como una simple adaptación del puesto de trabajo del empleado, que puede por tanto imponérsele en virtud del artículo L. 1222-11 del Código del Trabajo. Al mismo tiempo, se invita al empresario a recurrir al diálogo social con los representantes sindicales o los representantes locales, si son creados por la empresa, con el fin de establecer las normas aplicables, garantizando al mismo tiempo el mantenimiento de los vínculos dentro del grupo de trabajo y la prevención de los riesgos vinculados al aislamiento de los empleados que teletrabajan. El uso del diálogo social por parte de la legislación laboral se ha convertido así en algo sistemático desde la aprobación de las ordenanzas del 22 de septiembre de 2017. El derecho se vuelve en algunos aspectos supletorio y sólo ofrece un marco normativo mínimo e imperativo. Así, una parte de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo, en particular la relativa al bienestar en el trabajo y al funcionamiento de la representación de la salud laboral, es principalmente el resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales sobre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en el trabajo, que incluye el tema del teletrabajo a nivel de la rama profesional o de la empresa. Los interlocutores sociales también han asumido el tema a nivel nacional e intersectorial como una forma de existir en un contexto de crisis sanitaria que los ha dejado en un segundo plano.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> V. Véricel M., “L’accord sur le télétravail : un accord de compromis qui reste à la marge du normatif”, *Revue de droit du travail*, n° 1, enero, 2021, p. 59-62.

## **2. El Acuerdo Nacional Interprofesional de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo en Francia: ¿estabilidad o avances?**

A la vista del desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) que ha facilitado enormemente la aceleración del teletrabajo a lo largo de los últimos veinte años, y la crisis del COVID-19 que ha supuesto *a fortiori* un impulso mucho mayor, los interlocutores sociales franceses han considerado necesaria la transposición del Acuerdo Marco Europeo sobre la digitalización del trabajo de 20 de junio de 2020.<sup>4</sup> Así, el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo, ha transcrito al derecho francés los puntos 2, 3 y 4 del contenido del Acuerdo Marco Europeo. Esta transposición parcial representa el contenido ambivalente del Acuerdo Nacional Interprofesional que constituye a la vez una falta de innovación y un avance en materia de teletrabajo en Francia.

### **2.1. Una falta de innovación para reforzar el derecho al teletrabajo**

El ANI de 26 de noviembre de 2020 es continuación del de 19 de julio de 2005 relativo al teletrabajo que transponía el Acuerdo Marco Europeo del mismo nombre de 16 de julio de 2002 y al de 28 de febrero de 2020 que contiene diversas orientaciones a los empleados directivos en relación al teletrabajo. Este ANI debía, por tanto, diferenciarse de los acuerdos precedentes para evitar las reiteraciones, pero también para marcar una progresión en la protección de la salud de los trabajadores en materia de teletrabajo, en un contexto excepcional vinculado a la pandemia, que ha desarrollado de manera masiva para hacerle frente el recurso al trabajo a distancia.

El ANI de 26 de noviembre de 2020 carece de ambición puesto que, después una primera lectura, el texto parece recordar solo el contexto actual del recurso al teletrabajo, así como el entorno jurídico en el que se aplica. El texto del ANI repite que el teletrabajo debe ser un sujeto de diálogo social con los trabajadores o sus representantes y no contempla a la función pública.

---

<sup>4</sup> Ver Lerouge L., “Acuerdo Nacional Interprofesional de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo: entre estabilidad y avances”, blog Transformawork, 15 mars 2021, <https://www.transformaw.com/blog/acuerdo-nacional-interprofesional-de-26-de-noviembre-de-2020-para-una-exitosa-implementacion-del-teletrabajo-entre-estabilidad-y-avances/>

Hacer del teletrabajo un objeto de diálogo social no es una novedad. Desde que la calidad de vida en el trabajo (QVT) se negocia y renegocia cada año, el teletrabajo puede, evidentemente, abordarse y tratarse en esta ocasión. Lo que viene a aportar el ANI de 26 de noviembre de 2020 es, por tanto, y *a minima*, un esbozo para incitar aun más a las empresas a negociar sobre su implantación, conservando los interlocutores sociales toda la libertad necesaria para definir y adaptar las medidas a la realidad de la empresa, sobre todo en las negociaciones sobre la QVT. Sin embargo, el ANI para una exitosa implementación del teletrabajo no es ni prescriptivo ni de aplicación obligatoria, sino que deja a las empresas la potestad de incluirlo o no.

El ANI contiene disposiciones que recuerdan la forma de aplicar el derecho del trabajo en vigor en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, el teletrabajo debe figurar en el documento de evaluación de riesgos profesionales (DUER). Los trabajadores en teletrabajo se benefician de las mismas protecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que el resto de trabajadores. Aun así, el ANI se pone una limitación importante al precisar que el beneficio de esta protección ha de tener en cuenta el hecho de que el empresario no puede tener un control total sobre el lugar en el que se ejerce el trabajo ya que pertenece a la esfera privada.

El ANI recuerda también los términos del artículo L.1222-9 del Código de Trabajo relativo a la obligación del empresario de motivar su rechazo a acceder a una petición de recurso al teletrabajo formulada por un trabajador, y a que el rechazo del trabajador a aceptar el teletrabajo propuesto por el empresario no supone la ruptura del contrato de trabajo. También pone el acento en los principios fundamentales, las disposiciones legales y convencionales aplicables a las relaciones de trabajo que son también de aplicación a los trabajadores en teletrabajo: el mantenimiento del vínculo de subordinación entre empresario y trabajador, la duración del trabajo y el tiempo de descanso, el control del tiempo de trabajo, el respeto al derecho a la desconexión y a la vida privada, el equipamiento y uso de las herramientas digitales suministradas por la empresa y la asunción de los gastos relacionados con el marco de la ejecución del trabajo aplicado al conjunto de las situaciones laborales.

Sin embargo, una segunda lectura permite percibir que el ANI va más allá de los recordatorios de las disposiciones legales del derecho laboral. El texto contiene disposiciones que hacen avanzar hacia la prevención de riesgos en materia de teletrabajo.

## **2.2. Un avance para la mejora de la prevención de los riesgos asociados al teletrabajo**

Uno de los objetivos principales del ANI de 26 de noviembre de 2020 para lograr una puesta en marcha exitosa del teletrabajo, es preservar la relación de trabajo y evitar las situaciones de aislamiento de los trabajadores. Es esencial evitar la pérdida del vínculo social, de manera que el trabajador debe poder alertar a su superior de su eventual sentimiento de aislamiento con el fin de que se le propongan soluciones para remediarlo. Es necesario también incidir en la vigilancia sobre dos cuestiones importantes: la carga de trabajo y la “sobreconexión”, lo que deriva al derecho a la desconexión dotándolo de contenido.

El empresario también debe fijar, de acuerdo con el trabajador, los intervalos horarios, en coherencia con los horarios de trabajo vigentes en la empresa, durante los cuales puede ponerse en contacto con el. Si se instaura un medio de control de la actividad del trabajador y del tiempo de trabajo, este control debe estar justificado por la naturaleza de la tarea y ha de ser proporcional al objetivo deseado. El recurso a dispositivos digitales específicos precisa el respeto a las condiciones establecidas de consulta previa al Comité social y económico (CSE) y de información previa a los trabajadores. Cada año (a mínima...), el empresario debe organizar un encuentro para analizar las condiciones de la actividad y de la carga de trabajo del teletrabajador. El número de reuniones puede aumentarse con ocasión de la negociación colectiva periódica en la empresa, en lo que se refiere a la calidad de vida en el trabajo y que conlleva también el ejercicio del derecho a la desconexión. Esta negociación se entiende, en el seno del ANI de 26 de noviembre de 2020, como una oportunidad para reforzar el diálogo en las empresas con el propósito de alcanzar un acuerdo colectivo relativo al teletrabajo.

El ANI de 26 de noviembre de 2020 pone el acento sobre el necesario acompañamiento de los colaboradores y los directivos. En efecto, el teletrabajo hace evolucionar la manera de animar una comunidad de trabajo y debe respetar las prácticas gerenciales específicas. Con fundamento en el ANI de 28 de febrero de 2020 que ya introducía algunas orientaciones a los directivos, el ANI para una exitosa implementación del teletrabajo, insiste sobre el postulado, calificado de “fundamental”, de la relación de confianza entre un responsable y cada teletrabajador, pero también en la necesaria introducción, de manera complementaria, de las aptitudes de responsabilidad y de autonomía. Las prácticas gerenciales deben también ejercerse de manera diferenciada según el número de personas en teletrabajo y la frecuencia de este último. Se debe de fijar un marco claro para que los colaboradores puedan evolucionar de la forma más

autónoma posible. La fijación de objetivos y el reparto de la carga de trabajo deben también tener en cuenta la situación del teletrabajo adaptando las formas de comunicación a distancia.

En consecuencia, se trata de conseguir un incremento de las competencias de los directivos y los trabajadores en las evoluciones de dirección y organización del trabajo generadas por el teletrabajo con el fin de garantizar un operativo de puesta en marcha respetuoso con las condiciones laborales y con la salud en el trabajo. La formación de los directivos y de los colaboradores es también un elemento clave y debe de atender a las nuevas situaciones, pero también considerar las situaciones individuales, incluidas las relativas a los nuevos trabajadores cuya integración debe de aprobarse en el marco del teletrabajo y a la vista de su inclusión en la comunidad laboral. Igualmente se incluye a los trabajadores que realizan formación en alternancia entre la empresa y su centro de formación.

El presente ANI considera también el teletrabajo como una herramienta con vocación social. Así, el teletrabajo puede participar en la lucha contra la exclusión laboral de los trabajadores con discapacidad o con una enfermedad crónica. El teletrabajo puede también utilizarse para acompañar a los cuidadores y a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

El acuerdo alerta también sobre una cuestión particularmente importante a la vista de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, sobretodo en lo que concierne al acceso al teletrabajo, la gestión de la carrera profesional y la futura adaptación del empleo y las competencias. Por otro lado, la continuidad del diálogo social de proximidad debe de asegurarse en situaciones de teletrabajo respetando las normas en vigor en materia de diálogo social. La organización material para asegurarlo debe de adaptarse al uso de herramientas digitales para la organización de reuniones a distancia o la puesta en marcha de un “local sindical digital” por ejemplo.

En fin, el acuerdo de 26 de noviembre de 2020 se concluye sobre el recurso al teletrabajo en caso de circunstancias excepcionales o de fuerza mayor. La continuidad de la actividad de la empresa debe garantizarse, pero a condición de que esté prevista la implementación del teletrabajo. Esta condición requiere que las modalidades de recurso al teletrabajo en estas circunstancias se establezcan previamente y que los trabajadores sean informados, por ejemplo, a través de un reglamento interno sobre el teletrabajo o bien por un acuerdo colectivo incluido en las negociaciones sobre la QVT. En ausencia de acuerdo colectivo, la consulta corresponderá hacerla bien al CSE bien a los trabajadores.

## **Conclusión**

El recurso masivo – casi salvaje – al teletrabajo para paliar de manera más rápida las dificultades causadas por la crisis sanitaria y asegurar la continuidad de la actividad de la empresa, ha convertido en urgente la regulación de su uso de manera accesible y ha establecido un marco claro. El ANI de 26 de noviembre de 2020 es ambivalente porque a la vez falta de innovación y al mismo tiempo hace emergido un avance en el ámbito de la prevención de los riesgos de la salud en el trabajo.

Ante las perspectivas de dotar de garantías a los trabajadores en lo relativo al uso de sus datos privados y para la protección de su salud de cara a las eventuales derivas en el uso de tecnologías digitales, es fundamental integrar acciones de evaluación de los riesgos y de prevención en los proyectos de organización del trabajo (prevención primaria), así como fijar los límites entre el uso de los instrumentos tecnológicos y ante las posibles amenazas contra la salud y la dignidad del individuo. Sería necesario también, realizar una reflexión colectiva y ética, para sensibilizar a cada uno de los actores del trabajo sobre el impacto que sobre la salud y la dignidad tienen las decisiones que se toman en el marco de las novedades prácticas de la evolución tecnológica del trabajo. Aunque Francia sólo ha transpuesto las disposiciones sobre el teletrabajo, este enfoque también se aplica en este ámbito e incluso podría utilizarse para una futura transposición más elaborada del acuerdo sobre la digitalización del trabajo.

La ANI del 20 de noviembre de 2020 no está incluida, lamentablemente, en el proyecto de ley que se está actualmente debatiendo en el Parlamento para reforzar la prevención en la salud laboral. El contexto actual hace necesario precisar los contornos de la obligación de seguridad del empresario y sus deberes en materia de prevención cuando el teletrabajo se convierte en la norma en medio de una pandemia y se asemeja más al trabajo en casa que al teletrabajo con todos los condicionantes externos que hay que gestionar al mismo tiempo que el trabajo.