



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-03335561v2>

HAL Id: halshs-03335561

<https://shs.hal.science/halshs-03335561v2>

Submitted on 10 Jan 2022

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.



HAL Authorization



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

Loïc Lerouge

Director de investigación en el CNRS.

COMPTRASEC UMR 5114.

CNRS-Universidad Montesquieu. Burdeos

loic.lerouge@u-bordeaux.fr | <https://orcid.org/0000-0002-3079-8274>

Extracto

Vivimos una nueva era del trabajo. La aceleración de los procesos de innovación tecnológica y el cambio de las condiciones sociales en que se desarrollan están siendo determinantes. Además, uno de los efectos de la pandemia ha sido evidenciar la necesidad de trabajar de una manera diferente con las tecnologías de comunicación en el centro de esta evolución. Para responder a la evolución y los desafíos relativos a los usos de las tecnologías en el trabajo, el legislador ha tenido en cuenta el teletrabajo. Los interlocutores sociales han concluido acuerdos al nivel europeo y también en Francia, especialmente sobre este tema. El objetivo de este estudio es analizar si la ley y los acuerdos colectivos constituyen o no un avance para la protección de la salud en el trabajo y cuáles son los retos que se plantean.

Palabras clave: cambios tecnológicos; pandemia; evolución del trabajo; digitalización del trabajo; teletrabajo; ley y diálogo social.

Fecha de entrada: 12-07-2021 / Fecha de aceptación: 20-07-2021

Cómo citar: Lerouge, Loïc. (2021). El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el diálogo social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, xx-xx.



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

Loïc Lerouge

Abstract

We live in a new era of work. The acceleration of technological innovation processes and the change in the social conditions in which they develop are being decisive. 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 and social dialogue.

Citation: Lerouge, Loïc. (2021). Remote working in a world of digitalisation of work in France: the law and the social dialogue. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, xx-xx.

Sumario

1. Introducción
 2. El teletrabajo en el Código de Trabajo: la tentación de simplificar el marco legal
 - 2.1. 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
 - 2.1.1. Las medidas dedicadas al teletrabajo derivadas de la Ley de 22 de marzo de 2012
 - 2.1.2. Las medidas dedicadas al teletrabajo derivadas de la jurisprudencia
 - 2.2. Las medidas para simplificar la Ley de teletrabajo desde la Orden de 22 de septiembre de 2017 de reforma de la legislación laboral
 - 2.2.1. Las nuevas disposiciones de la Orden de reforma de la legislación laboral de 2017
 - 2.2.2. Las medidas de emergencia durante la pandemia en relación con el teletrabajo
 3. El ANI de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo en Francia: ¿estabilidad o avances?
 - 3.1. Una falta de innovación para reforzar el derecho al teletrabajo
 - 3.2. Un avance para la mejora de la prevención de los riesgos asociados al teletrabajo
 4. Conclusión
- Referencias bibliográficas

Nota: este estudio constituye el resultado de una investigación más profunda y detenida, conforme a los parámetros del método jurídico clásico, así como de las pautas del estilo científico, de una primera, y breve, aproximación al tema que fue realizada en el marco del proyecto de investigación y desarrollo titulado «Transformaciones del trabajo en la economía digital: condiciones económicas y sociales para una transición justa» (RTI2018-099337-B-C21). Aquella primera y reducida versión, que daba cuenta de la novedad que representó en su día el Acuerdo Interprofesional de Teletrabajo en Francia, se publicó en la web del referido proyecto, a invitación de las personas investigadoras principales. Con este estudio, donde se reflejan las principales cuestiones jurídicas y se da cuenta de las diversas posiciones interpretativas en la materia, se profundiza científicamente en una cuestión que será nodal en la ciencia jurídico-social de las próximas décadas. El desafío implica a la comunidad científica global, no de un solo país, y la pretensión de este estudio es aportar la visión y el estado del arte interpretativo en Francia. A problemas globales, soluciones globales, aun desde la diversidad de tradiciones y culturas, por lo que el intercambio científico jugará un papel determinante para alcanzar las mejores soluciones. Así lo esperamos.

1. Introducción

Los conceptos de «salud» y de «trabajo» aparecen, actualmente, dado el persistente marco de la pandemia, más integrados que nunca y forman un tándem inescindible. Parece difícil hoy hablar de salud sin hacerlo de trabajo, pues aquel concepto lleva inherente el de trabajo, por lo mismo que toda referencia relevante al concepto de trabajo conlleva la referencia a numerosos desafíos y variadas cuestiones problemáticas de la salud, ya sea respecto de la salud laboral como de la salud pública. Justamente, estas dos dimensiones de la salud también aparecen, ahora ya, más imbricadas que en cualquier otro tiempo, promoviéndose, en línea con el estándar de gestión integral de la Organización Internacional del Trabajo, una estrecha interacción mutua. En esta creciente e íntima simbiosis tiene mucho que ver la nueva era del trabajo que vivimos, derivada de intensos y acelerados procesos de cambio tecnológico, que la pandemia no ha hecho sino impulsar. Desde esta perspectiva, uno de los más relevantes impactos de la crisis sanitaria evidencia la necesidad de trabajar de manera distinta, en la que las tecnologías tienen una importante participación y permiten su evolución. En este bucle sistémico de la salud y el trabajo, cada elemento evoluciona en función del otro, para lo bueno y para lo malo¹.

Debemos asumir, pues, una perspectiva de análisis sistémico para este tándem salud-trabajo, porque todos sus elementos están íntimamente interconectados, como acabamos de recordar. Los variados cambios en los modos de trabajar, en la naturaleza de la actividad laboral, así como en las relaciones entabladas en los entornos de trabajo influyen, sin duda alguna, las condiciones de empleo y, por lo tanto, las condiciones de salud y bienestar asociadas a su desempeño. Nos encontramos, eso sí, ante un sistema poroso de comunicación entre trabajo y vida personal. Así se deriva del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), pero también debemos ser conscientes del efecto de ciertos desajustes, disfuncionalidades o brechas que se manifiestan en materia de protección y uso de los datos de las personas trabajadoras (datos personales, biológicos y biométricos) y que, en su extremo, pueden derivar en situaciones tanto de incivismo como de violencia, acoso digital, incidiendo así de forma significativa en la salud mental de las personas trabajadoras².

¹ Del mismo modo que la transformación digital trae tanto mejoras de bienestar para las personas trabajadoras como precariedad, siendo este último elemento una condición relevante para el estado de salud como bienestar integral. *Ver* Gollac (2008, p. 8); Lerouge (2009).

² Ampliamente, para esta interrelación entre cambios organizativos y tecnológicos con cuestiones de salud laboral en general, y mental en particular, emergiendo nuevos factores y riesgos, *ver* Adam (2008) y Lerouge (2010).

No nos sorprenderá, pues, que estos usos desviados de las NTIC sea una de las cuestiones tratadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo de 22 de junio de 2020. Los diversos países comunitarios tendrán que afrontar, de diverso modo, su transposición. Si España sigue pendiente de tal desarrollo, Francia ha aprovechado la obligación de transponer este acuerdo para precisar y completar el régimen jurídico y las prácticas en materia de teletrabajo (que, en cambio, España ha preferido desarrollar por vía legislativa), para reforzar su contenido en un mundo de digitalización del trabajo y de persistente pandemia de la COVID-19. Sin embargo, este texto jurídico suscita numerosas dudas interpretativas, también de valoración, sin que quede claro, pues, si es o no un verdadero avance en la legislación sobre teletrabajo o más bien repite reglas preexistentes.

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 la persona empleada no tiene dedicado un espacio de trabajo en los locales de la empresa y realiza sus tareas fuera de la misma. 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 persona trabajadora a domicilio engloba a toda persona que realiza un trabajo encomendado a cambio de una retribución fija, independientemente del número de horas trabajadas. Esta persona puede tener tanto la condición de teletrabajadora como de persona trabajadora 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.

2. El teletrabajo en el Código de Trabajo: la tentación de simplificar el marco legal

El marco legal del teletrabajo en el Código Laboral francés se estableció en dos etapas. A saber:

- La primera fue la Ley n.º 2012-387, de 22 de marzo de 2012, sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos.
- La segunda constituye una modificación de este régimen mediante la Ley n.º 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, para la libertad de elección del futuro profesional. Con



ella se consagra una de las cinco Ordenanzas³ de 22 de septiembre de 2017 de reforma del derecho laboral, la n.º 2017-1387 relativa a la previsibilidad y la protección de las relaciones laborales.

2.1. 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.º 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 de Trabajo al teletrabajo. El régimen jurídico promulgado entonces ha sido aclarado por la jurisprudencia en algunos puntos.

2.1.1. 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 de Trabajo, el teletrabajo se define como:

[...] cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que también podría 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 a la persona teletrabajadora como cualquier persona empleada en 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 de la persona trabajadora 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). Finalmente, 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

³ 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 solo puede dictar ordenanzas si ha sido facultado para ello por el Parlamento.

un convenio colectivo al respecto. La empresa debe aplicar sus obligaciones de derecho común con respecto a sus personas teletrabajadoras, pero también tiene obligaciones adicionales en virtud del artículo L. 1222-10 del Código de Trabajo. Por lo tanto, debe:

- Asumir, en línea con lo que establece el Acuerdo Marco comunitario sobre Teletrabajo, los costes generados por el desempeño del teletrabajo (esto es, costes de *hardware*, *software*, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como su mantenimiento)⁴.
- Suministrar información a la persona empleada de las eventuales limitaciones o usos restringidos de los dispositivos informáticos y demás servicios de comunicación electrónica, así como de las sanciones que puedan derivarse por la inobservancia de dichas restricciones.
- Reconocer prioridad a la persona trabajadora 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, informándole de la disponibilidad de dicho puesto.
- Prever una entrevista anual que tenga por objeto, en particular, las condiciones de trabajo y la carga de trabajo de la persona teletrabajadora.
- Finalmente, establecer, de acuerdo con la persona teletrabajadora, las franjas horarias en las que poder fijar los contactos entre ambas partes de forma previsible o habitual.

Desde 2012, en el artículo L. 1222-11 del Código de Trabajo, se preveía 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 las personas trabajadoras.

En suma, puede concluirse que el teletrabajo está bien reconocido por el Código de Trabajo francés y también ha sido objeto de tratamiento específico por la jurisprudencia de mi país. Esto habría permitido precisar el régimen jurídico que debe aplicarse a las personas teletrabajadoras, antes de la nueva regulación convencional en la cumbre.

⁴ Precisamente, por tratarse de una regla acordada comunitariamente, esta previsión se incluye de forma general en las diversas regulaciones comunitarias, como en el caso español (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, procedente del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre). *Vid.* De las Heras García (2020, p. 184; 2021a, pp. 150-151); Gallego Moya (2021).

2.1.2. Las medidas dedicadas al teletrabajo derivadas de la jurisprudencia

Los jueces/zas 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 de la persona trabajadora para aceptar una oferta de teletrabajo de la empresa. 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 de la empresa solo es válida si es imprescindible para la protección de sus intereses legítimos 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 de Trabajo⁵ relativo a la protección de los derechos de las personas y de las libertades fundamentales en el trabajo, establece que la persona trabajadora no está obligada 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, una persona trabajadora 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 asegura firmemente la libertad fundamental de la persona trabajadora de elegir su lugar de residencia. Además, desde 2010 está claramente establecido que la empresa debe indemnizar a la persona trabajadora por las molestias de la ocupación de su vivienda, así como por los gastos ocasionados.

Cuando una persona trabajadora ha aceptado trabajar a tiempo parcial o completo desde su casa, se plantea la cuestión de saber si el poder de dirección de la empresa, 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 de la persona trabajadora. En un caso en el que las partes habían acordado que la persona trabajadora realizaría su trabajo en su domicilio y según un horario de trabajo libremente determinado por esta, el Tribunal de Casación decidió el 12 de diciembre de 2000 que la empresa, al obligar a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora a esta modificación no constituía una causa de despido.

⁵ Artículo L. 1121-1 del Código de Trabajo después del año 2008.

En otra Sentencia de 13 de abril de 2005, los jueces/zas 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 2 días a la semana (el resto de su trabajo se realizaba en los locales de la clientela), 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/zas 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 la empresa 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 la persona trabajadora debe realizar la otra parte de su trabajo. La conclusión del ANI de 19 de julio de 2005 sobre el teletrabajo, que retoma el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002, aportará respuestas ofreciendo un marco jurídico a prácticas que son en su mayoría informales, y luego la Ley de 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 la empresa no había respetado su obligación de reclasificar a la persona trabajadora y que el despido de esta carecía de causa real y grave. Recuerda que, en caso de incapacidad de una persona trabajadora, el médico/a del trabajo tiene derecho a proponer medidas individuales, como traslados o transformaciones de puestos de trabajo, que la empresa está obligada 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 de Trabajo. El teletrabajo propuesto por el médico/a 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 a la persona empleada. La Ley de teletrabajo evolucionará entonces con las Ordenanzas de 22 de septiembre de 2017 que reforman el derecho laboral.

2.2. 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 de teletrabajo ha evolucionado con la adopción de las Ordenanzas de 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.

2.2.1. Las nuevas disposiciones de la Orden de reforma de la legislación laboral de 2017

La Ordenanza de 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 solo 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 de la persona teletrabajadora, 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 al Comité Social y Económico (CSE) (art. L. 1222-9 Código de 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/as 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 periodo 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 la empresa puede normalmente ponerse en contacto con la persona empleada 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. La persona teletrabajadora tiene prioridad para ocupar o volver a ocupar un puesto de trabajo no teletrabajado que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales. La empresa está obligada a informar a la persona teletrabajadora de la disponibilidad de dicho puesto (art. L. 1222-10, punto 2, Código de 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, la empresa que se niegue a conceder el beneficio del teletrabajo a una persona empleada 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.º 2017-1387, de 29 de marzo de 2018, establece que la empresa y la persona trabajadora 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 lo lleva incluso a ir más allá del diálogo social planteado por las Ordenanzas de 22 de septiembre de 2017.

La última gran novedad se refiere a la protección social de la persona teletrabajadora. 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 de la persona teletrabajadora introduciendo la presunción de que un accidente ocurrido en el momento y lugar del teletrabajo se presume accidente de trabajo (art. L. 1222-9, punto 9, Código de Trabajo).

En ausencia de un convenio colectivo o carta, el teletrabajo puede organizarse mediante un simple acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora formalizado por cualquier medio, por ejemplo, mediante una simple respuesta por correo electrónico a la solicitud de la persona trabajadora. 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.

La persona teletrabajadora debe disfrutar de todos los derechos y beneficios legales y contractuales aplicables a las personas empleadas en una situación comparable que trabajen en los locales de la empresa. De ahí que deba, en primer lugar, seguir disfrutando de los mismos derechos que las personas empleadas 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 de Trabajo, la persona teletrabajadora debe beneficiarse, en particular, de los mismos derechos que las demás empleadas 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, también debe beneficiarse, por ejemplo, de los vales de comida de la misma manera que las personas empleadas que trabajan en las instalaciones de la empresa⁶.

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

⁶ Análogo a como contempla la doctrina judicial española. *Vid.* De las Heras García (2021b); Molina Navarrete (2021c, p. 97).

2.2.2. 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 la empresa para garantizar el cumplimiento de los principios generales de prevención y cumplir su obligación de proteger la salud y la seguridad de sus empleadas y 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 las personas empleadas 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. Las empresas 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 las personas teletrabajadoras queden aisladas.

La implantación del teletrabajo en este contexto se considera entonces como una simple adaptación del puesto de trabajo de la persona empleada, que puede, por tanto, imponerse en virtud del artículo L. 1222-11 del Código de Trabajo. Al mismo tiempo, se invita a la empresa a recurrir al diálogo social con la representación sindical o la representación unitaria, 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 las personas empleadas 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 de 22 de septiembre de 2017. El derecho se vuelve en algunos aspectos supletorio y solo 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 (Véricel, 2021).

3. El ANI de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo en Francia: ¿estabilidad o avances?

Ya pudimos evidenciar cómo la aceleración del teletrabajo ha venido, en los últimos 20 años, a partir del uso intensivo de las NTIC. No obstante, no se puede negar que la pandemia ha incrementado exponencialmente tal aceleración. De ahí que, en el marco de la interlocución social francesa, las organizaciones sindicales y empresariales hayan valorado como necesaria la transposición del Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo de 20 de junio de 2020⁷. Precisamente, este ha sido el objetivo del referido ANI de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo. Se trata, pues, de una transposición parcial de aquel nuevo acuerdo marco comunitario, más concretamente sus puntos 2, 3 y 4. Esta transposición parcial refleja el citado sentido ambivalente del ANI. Este representaría, a la vez, una falta de innovación, de un lado, y un avance en materia de teletrabajo en Francia, de otro. Veámoslo con algún detalle.

3.1. Una falta de innovación para reforzar el derecho al teletrabajo

El citado ANI viene a continuar, en realidad, el ya firmado el 19 de julio de 2005, sobre teletrabajo. De este modo, al igual que otros países de la Unión Europea (como España), trató de transponer el Acuerdo Marco Europeo sobre esta materia, el primero de los acuerdos marcos autónomos que fue firmado (16 de julio de 2002). Sin embargo, no fue la única transposición. Hubo una muy posterior, pues el 28 de febrero de 2020 se llevó a cabo otra y en esta revisión se incluyeron diversas orientaciones a las personas empleadas directivas en relación con el teletrabajo. En consecuencia, el nuevo acuerdo estaba llamado a diferenciarse notablemente, en hipótesis, de los precedentes, a fin de evitar incurrir en innecesarias reiteraciones. Pero, al mismo tiempo, era esperable que, por su contexto y época, ya más experimentada y evolutiva, marcara una notable progresión en la protección de las personas trabajadoras en materia de teletrabajo, en general, y respecto de los temas de salud, en particular. Máxime, como es lógico, en un contexto excepcional vinculado a la pandemia, que ha desarrollado el recurso al trabajo a distancia de manera masiva para hacerle frente.

Sin embargo, lamentablemente, este ANI carece de la debida ambición reguladora. Así puede apreciarse tras una primera lectura. Su texto parece limitarse a recordar solo el contexto actual del recurso al teletrabajo, al igual que el entorno jurídico en el que debe ser aplicado. El texto del ANI reitera que el teletrabajo debe ser un tema propio para el diálogo social y la negociación colectiva, tanto con las personas trabajadoras como, sobre todo, con

⁷ Vid. Lerouge (2021).

sus representantes. Sorprendentemente, y a diferencia de otras experiencias comunitarias, como, por ejemplo, la española⁸, el acuerdo no incluye, no contempla, a la función pública.

Que el teletrabajo constituye una materia propia de la negociación colectiva no representa novedad alguna. En Francia, hace tiempo que la cuestión de la «calidad de vida en el trabajo (QVT)» se negocia y renegocia año a año. Por lo tanto, parece evidente que el teletrabajo puede ser abordado y tratado con tal propósito. En consecuencia, la aportación del nuevo ANI es, en una perspectiva de mínimos, reflejar el deseo de un mayor incentivo a las empresas para que negocien su implantación, sin minar la libertad de los sujetos interlocutores socialmente o colectivamente para delimitar y adaptar las diversas medidas a la concreta realidad de cada empresa, también en el marco de la negociación de la cuestión más general, ya referida, de la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, para nuestro mayor lamento, el nuevo ANI para una exitosa implementación del teletrabajo no resulta ser, a tales fines, ni prescriptivo ni, por lo tanto, de aplicación jurídica obligatoria. Al contrario, su paradigma regulador dejará a las empresas la potestad de incluirlo o no, con lo que lleva a su máxima expresión, o mantiene radicalmente blindado, el principio de voluntariedad.

El ANI, en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene más bien el sentido de remitir formalmente, o de manera material, al precedente derecho del trabajo en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. De ahí que, entre otras reglas, se recuerde que las decisiones de organización del trabajo mediante el recurso a las NTIC y que conduzcan a una forma de prestación mediante teletrabajo deben ser incluidas en el sistema de evaluación de riesgos profesionales. Las personas trabajadoras en esta modalidad de empleo y prestación de servicios deben, pues, beneficiarse de idénticas, o análogas, tutelas en materia de seguridad y salud en el trabajo que el resto de las personas trabajadoras de su empresa. Aun así, parece claro que el ANI no puede mantenerse indiferente a las circunstancias más específicas del teletrabajo y de las que derivan limitaciones para el control empresarial de los lugares o entornos de trabajo, al realizarse en los domicilios. Por eso, incluye una limitación clave al precisar que la efectividad de esta protección debe estar en función de la falta de un control total sobre el lugar en el que se ejerce el trabajo, puesto que forma parte de la esfera privada y su blindaje.

El ANI refleja igualmente las previsiones del artículo L. 1222-9 del Código de Trabajo francés, que regula la obligación empresarial de justificar causalmente su rechazo a acceder a una petición de recurso al teletrabajo solicitada por una persona trabajadora. Asimismo, se precisa que la negativa de la persona trabajadora a aceptar el teletrabajo propuesto por la empresa no puede conllevar, tampoco, el cese del contrato de trabajo. Enfatiza, además, los principios fundamentales, las disposiciones legales y convencionales aplicables a las relaciones de trabajo que son también de aplicación a las personas teletrabajadoras. A saber:

⁸ Vid. Tordesillas Escudero y Díaz Martínez (2020).

- El mantenimiento del vínculo de subordinación entre persona empleadora y persona trabajadora.
- 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 (recuérdese que Francia fue el primer país de la Unión Europea en regular este derecho a la desconexión digital)⁹.
- 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.

3.2. Un avance para la mejora de la prevención de los riesgos asociados al teletrabajo

Por supuesto, no pretendemos aquí infravalorar en extremo el significado innovador, al menos la pretensión de tenerlo, del ANI. Por lo tanto, cabe rastrear la huella de algún elemento de evolución positiva, o al menos de mejora, del régimen precedente del teletrabajo, en especial en el ámbito de la salud en general y, más particularmente, de la salud psicosocial. Al respecto, debe recordarse que uno de los objetivos más relevantes del ANI concluido en noviembre del año pasado, para lograr una puesta en marcha exitosa del teletrabajo, se concreta en la garantía de preservación no solo del contrato de trabajo, de su relación laboral, sino también de su bienestar, evitando el aislamiento de las personas teletrabajadoras. Ambos objetivos son esenciales.

En efecto, es vital prevenir la pérdida no ya solo del vínculo jurídico (prohibición de despido o de cese injustificado a raíz del teletrabajo), sino el propio vínculo social que se construye sobre él. Solo así la persona teletrabajadora puede mantener los lazos comunicativos con su entorno laboral, al igual que el social, de modo que incluso podría alertar o informar a las personas directivas y cuadros de tipo intermedio, de los que depende, de su eventual sentimiento de aislamiento, con el fin de que se le ofrezcan soluciones efectivas para corregirlo. De especial importancia es aquí incidir en la vigilancia sobre dos cuestiones relevantes:

⁹ *Vid.* Ginès i Fabrellas y Peña Moncho (2020); Lerouge (2019); Molina Navarrete (2021b); Vallecillo Gámez (2017).

- La carga de trabajo¹⁰.
- El riesgo de «sobreconexión» (factor de riesgo del que derivaría, precisamente, la garantía del derecho a la desconexión, dotándolo de contenido práctico y de una vinculación muy estrecha con la seguridad y salud en el trabajo).

La empresa también debe fijar, de acuerdo con la persona trabajadora, los intervalos horarios, en coherencia con los horarios de trabajo vigentes en la empresa, durante los cuales puede ponerse en contacto con ella. Si se instaura un medio de control de la actividad de la persona trabajadora 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 CSE y de información previa a las personas trabajadoras. Cada año, al menos, la empresa debe organizar un encuentro para analizar las condiciones de la actividad y de la carga de trabajo de las personas teletrabajadoras. 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 las personas colaboradoras y las directivas. 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/as, el ANI para una exitosa implementación del teletrabajo, insiste sobre el postulado, calificado de «fundamental», de la relación de confianza entre una persona responsable y cada teletrabajador/a, 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 fijar un marco claro para que las personas colaboradoras 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 las personas directivas y las trabajadoras 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 directivos/as y colaboradores/as es también un elemento clave y debe atender a las

¹⁰ Vid. González Cobaleda (2021); Moreno Pérez (2021).

nuevas situaciones, pero también considerar las situaciones individuales, incluidas las relativas a las nuevas personas trabajadoras cuya integración debe aprobarse en el marco del teletrabajo y a la vista de su inclusión en la comunidad laboral. Igualmente se incluye a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras con discapacidad o con una enfermedad crónica. El teletrabajo puede también utilizarse para acompañar a las personas cuidadoras y a las trabajadoras 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, sobre todo 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 asegurarse en situaciones de teletrabajo respetando las normas en vigor en materia de diálogo social. La organización material para asegurarlo debe 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 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 las personas trabajadoras sean informadas, por ejemplo, a través de un reglamento interno sobre el teletrabajo o bien por un acuerdo colectivo incluido en las negociaciones sobre la calidad de vida en el trabajo. En ausencia de acuerdo colectivo, la consulta corresponderá hacerla bien al CSE bien a las personas trabajadoras.

4. Conclusión

En Francia, como en la mayor parte de los países de la Unión Europea (desde luego en España, por lo que conozco de los estudios realizados al respecto por colegas de esta disciplina), el recurso al llamado teletrabajo domiciliario ha sido masivo, podría decirse que incluso «salvaje». Las razones de tipo económico, también de salud, pueden comprenderse. Había que salir de la forma más acelerada posible de las, enormes, dificultades creadas por las diversas crisis asociadas a la COVID-19. La prioridad era asegurar la continuidad de la actividad de la empresa reduciendo al mínimo el riesgo de contagio, lo que evidencia, como se expuso al principio, las sinergias entre salud, trabajo y economía. Por lo tanto, algo importante siempre se convirtió en urgente: la regulación flexible, y lo más accesible

que pudiera ser, del teletrabajo, con un marco normativo más claro y equilibrado. En Francia, a diferencia de otros países, como España, se ha optado por la vía de la autorregulación convencional, no por la vía heterónoma.

La razón de ser del ANI de 26 de noviembre de 2020 fue afrontar este imperativo. Sin embargo, el ANI, que no es el primero francés en la materia, ha mostrado de forma intensa toda su ambivalencia. De un lado, porque está falto del grado de innovación jurídico-social que se precisa y que, por el tiempo en que se ha concluido, era de esperar, máxime ante la firma también del Acuerdo comunitario sobre Digitalización. De otro, porque, al mismo tiempo, deja emerger alguna vía de progresos, de avance, en uno de los ámbitos más importantes, el de la prevención de los riesgos laborales y de garantía del bienestar –salud integral– de las personas teletrabajadoras.

Consecuentemente, desde la doble perspectiva de dotar de las debidas garantías a las personas trabajadoras en relación con sus datos personales, así como para la protección de su salud de cara a las eventuales derivas en el uso de tecnologías digitales, será determinante integrar estas cuestiones en la evaluación de los riesgos laborales y de prevención en los proyectos de organización del trabajo (prevención primaria)¹¹, así como fijar los límites ante 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 solo 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.

Lamentablemente, el ANI de 20 de noviembre de 2020 no ha quedado incluido 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 de la empresa 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.

¹¹ Vid. Molina Navarrete (2021a, pp. 307 y ss.).

Referencias bibliográficas

- Adam, Patrice. (2008). La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français. *Droit Ouvrier*, 719, 313-332.
- Gallego Moya, Fermín. (2021). [El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 71-106.
- Ginès i Fabrellas, Anna y Peña Moncho, Juan. (2020). [Viejas y nuevas obligaciones en materia de control del tiempo de trabajo](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 451, 63-107.
- Gollac, Michel. (2008). Le bonheur au travail: une question de statut? En Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin y Claire Thébault (Coords.), *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 7-27). Octarès Éditions.
- González Cobaleda, Estefanía. (2021). [Nuevo reto de la gestión de riesgos psicosociales: el deber de evaluar los tiempos de disponibilidad \(offline, online\), aun no siendo de trabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, 187-199.
- Heras García, Aránzazu de las. (2020). [Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 171-193.
- Heras García, Aránzazu de las. (2021a). Análisis de los convenios colectivos al encuentro de la ley del trabajo a distancia. En Juan Francisco Rodríguez Ayuso y Elena Atienza Macías (Coords.), *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: presente y futuro, una aproximación multidisciplinar* (pp. 139-157). Wolters Kluwer.
- Heras García, Aránzazu de las. (2021b). El contenido y la modificación del acuerdo de trabajo a distancia a la espera de la negociación colectiva. *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 81, 1-28 (en versión digital).
- Lerouge, Loïc. (2009). Les effets de la précarité du travail sur la santé: le droit du travail peut-il s'en saisir? *Revue Électronique PISTES*, 1(11). <https://doi.org/10.4000/pistes.2306>.
- Lerouge, Loïc. (2010). Le droit du travail français confronté aux «nouveaux risques». Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail? *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le Travail*, 2(5), 21-38. <https://doi.org/10.7202/1000018ar>.
- Lerouge, Loïc. (2019). [Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 436, 71-84.
- Lerouge, Loïc. (15 de marzo de 2021). Acuerdo Nacional Interprofesional de 26 de noviembre de 2020 para una exitosa implementación del teletrabajo: entre estabilidad y avances. *Transforma e-Work*. <https://www.transformaw.com/blog/acuerdo-nacional-interprofesional-de-26-de-noviembre-de-2020-para-una-exitosa-implementation-del-teletrabajo-entre-estabilidad-y-avances/>.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2021a). *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: entre eficiencia de gestión y garantías*. Bomarzo.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2021b). [Escenarios modernos de los tiempos de trabajo \(y vida\): actualidad \(social y judicial\) de un clásico en busca de su \(¿imposible?\) «soberanía»](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 101-133.



- Molina Navarrete, Cristóbal. (2021c). «Nueva ley» de protección frente al riesgo de COVID-19 en el entorno laboral: más poder de empresa, pero sin noticias de vacunación obligatoria. (A propósito de la Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 458, 89-110.
- Moreno Pérez, José María. (2021). Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 485/2020, de 26 de mayo, y de Madrid 410/2020, de 16 de junio, y 222/2021, de 23 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 461-462, 200-212.
- Tordesillas Escudero, Elena y Díaz Martínez, Guillermo. (2020). El teletrabajo en la Administración General del Estado: desafíos, beneficios y oportunidades. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 233-258.
- Vallecillo Gámez, María Rosa. (2017). El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 408, 167-178.
- Véricel, Marc. (2021). L'accord sur le télétravail: un accord de compromis qui reste à la marge du normatif. *Revue de Droit du Travail*, 1, 59-63.