

## **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **FRANCIA**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN CASO DE PANDEMIA GRIPAL<sup>26</sup>**

---

Recurrir al teletrabajo es una de las medidas preconizadas en caso de pandemia gripal por la Circular DGT (Dirección General de Trabajo) de 3 de julio de 2009, pero su aplicación efectiva no es sencilla, ya que la mayoría de las empresas deben respetar las disposiciones del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 19 de julio de 2005, cuya extensión por Orden ministerial de 30 de mayo de 2006 obliga a las empresas que pertenezcan a una rama profesional, cuya actividad esté representada por las siguientes organizaciones patronales: MEDEF (Movimiento de Empresarios de Francia), CGPME (Confederación General de Pyme) o UPA (Unión Profesional de Artesanos), estén o no afiliadas a las mismas.

Pero ese marco jurídico obligatorio no está adaptado a las circunstancias de la pandemia y solo es una solución parcial a los problemas que pueden surgir en la empresa en caso de infección viral generalizada. Aunque se hubiera instaurado para permitir la continuación de la actividad de la empresa, sólo podrá aplicarse concretamente con la aceptación voluntaria de los trabajadores.

#### **Dificultades del teletrabajo**

El marco jurídico del teletrabajo que decidieron los interlocutores sociales -en el marco del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI)- no permite al jefe de empresa tomar solo la decisión de instaurarlo para todo o parte del personal de manera inmediata, haya o no pandemia de gripe. Además, antes de proponerlo a sus trabajadores, el empresario deberá consultar previamente al Comité de Higiene y Seguridad, así como al Comité de Empresa (o en su defecto a los delegados de personal), ya que el teletrabajo afecta a las condiciones de trabajo. Además, el empresario deberá obtener el acuerdo del trabajador, incluso en caso de pandemia gripal, y si éste último se negara, ello no constituiría en sí motivo de despido. Según las organizaciones que firmaron el ANI, una cláusula adicional al contrato de trabajo deberá ser previamente sometida a la firma del trabajador, que mencione expresamente los datos siguientes:

- las modalidades de evaluación de la carga de trabajo;
- las modalidades de comunicaciones y relación con la empresa;
- la dependencia jerárquica;
- las modalidades relativas al equipamiento y sus componentes, a las reglas de utilización, al coste de las mismas y a los seguros.

---

<sup>26</sup> "Dictionnaire Permanent Social" n° especial 909, Septiembre de 2009.

Previamente al inicio del teletrabajo, el empresario deberá igualmente comprobar las instalaciones eléctricas y del lugar del trabajo. En la práctica, el empresario confiará esta tarea al organismo encargado de verificar la conformidad de las instalaciones eléctricas de la sociedad o empresa.

Si fuera necesario, el equipamiento y sus componentes adaptados a estas nuevas condiciones de trabajo deberán ser proporcionados a los trabajadores por la empresa. Los gastos relativos a estas instalaciones (acondicionamiento del espacio de trabajo y adaptación o conformidad técnica) y los costes directamente creados por el teletrabajo y, en particular, los relativos a las comunicaciones deben ser asumidos por la empresa. Por último, deberá organizarse un servicio apropiado de asistencia técnica.

### **¿Qué precauciones deben tomarse?**

La organización del teletrabajo plantea un cierto número de problemas, por el hecho de transferir el puesto de trabajo al domicilio del trabajador. Por ello, sería conveniente resolver previamente las siguientes condiciones:

- para la mayoría de los trabajadores (y, en particular, para los que ejercen habitualmente su actividad con horarios fijos y sin libertad de gestión de las tareas que realizan) será necesario evaluar la carga habitual de trabajo, convertirla en tiempo de ejecución y comprobar que el trabajo realizado en teletrabajo no constituya para ellos un volumen superior al realizado habitualmente;
- para estos mismos trabajadores, en la práctica, el control patronal de la duración efectiva del trabajo será necesariamente reducido por el hecho de realizar el trabajo fuera de la empresa. El empresario deberá así encontrar las modalidades de control y recuento de las horas de trabajo efectivas adaptadas a la mayor o menor autonomía del trabajador (declaración personal, vigilancia informatizada del tiempo de conexión al ordenador, etc.). Además, deberá advertir al “teletrabajador” que no podrá ser vigilado sin saberlo. Por ejemplo, todo control “por sorpresa” presentándose en el domicilio del trabajador sin acuerdo de este último está prohibido;
- el empresario deberá informar necesariamente al trabajador de las modalidades de las relaciones profesionales durante este período. El mantenimiento de los lazos profesionales no podrá incidir en la vida privada y familiar: sería conveniente fijar tramos horarios durante los cuales el trabajador podrá tomar contacto con su superior jerárquico u otra persona;
- el trabajador a domicilio tiene poco riesgo de sufrir un accidente grave, pero si ello ocurriera durante el tiempo identificado como tiempo de trabajo, la presunción de relación profesional debería poder aplicarse; el accidente podría entonces considerarse como accidente de trabajo, ocurrido en el tiempo y lugar de trabajo;

- el empresario que proporciona los equipamientos necesarios para el teletrabajo tiene el derecho de imponer el uso profesional exclusivo de los mismos, en particular a causa de los protocolos de seguridad informática de la empresa; sin embargo, en tal marco, a la vez privado y profesional, es difícil controlar la utilización de los mismos. En cambio, en caso de pérdida o deterioro de los mismos, o de los datos utilizados por el tele trabajador, la empresa deberá asumir la responsabilidad (asumirá el coste de la reparación). No obstante, el empresario podrá utilizar todo tipo de vigilancia, con la condición de haber consultado a los representantes de personal e informado al trabajador.