

FRANCIA

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y VIDA LABORAL: LAS PROPUESTAS DEL INFORME METTLING³⁶

Conservar el número de días de trabajo preestablecido y derogar al descanso de 11 horas de los trabajadores del sector digital, establecer un derecho y un deber a la desconexión, encuadrar mejor el teletrabajo, tales son las principales medidas sugeridas por Bruno Mettling, director general de Recursos Humanos de Orange, para adaptar el trabajo a la transformación digital, en un informe presentado el 15 de septiembre a la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri. Ésta ya ha anunciado que este tema estará incluido en el orden del día de la Conferencia Social del 19 de octubre, en París.

Permitir que las empresas superen con éxito la transformación digital mejorando la calidad de vida de los trabajadores, tal es el objetivo del «informe Mettling», que publica una lista de 36 propuestas.

Conservar el dispositivo del número de días de trabajo preestablecido

Según Bruno Mettling, el dispositivo del número de días de trabajo preestablecido es el marco jurídico más adaptado a las nuevas modalidades de organización del trabajo de los trabajadores autónomos del sector digital. Ahora bien, este marco está hoy debilitado por las decisiones del Tribunal de Casación, que ha anulado varios convenios sectoriales. Asimismo, considera que es necesaria una intervención legislativa para conservar este dispositivo, con el fin de especificar el contenido de los acuerdos colectivos y definir la noción de «carga de trabajo».

Por otra parte, sería conveniente completar la medición del tiempo de trabajo del trabajador midiendo su carga de trabajo, y crear un derecho de alerta individual que permita poner fin a posibles excesos.

Además, el DRH de Orange sugiere que, "de manera excepcional", se permita "derogar por acuerdo colectivo el tiempo de descanso diario de 11 horas, a condición de que las modalidades de recuperación queden definidas ».

Organizar mejor el teletrabajo

En pleno desarrollo (el 16,7% de los trabajadores en 2012), el teletrabajo permite asociar la productividad de las empresas y la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, según Bruno Mettling, el teletrabajo comporta ciertos riesgos: aislamiento del teletrabajador y desintegración del colectivo de trabajo. En consecuencia, el autor del informe recomienda a las empresas que se inspiren de una lista de buenas prácticas, entre las que se incluyen el establecimiento de días de presencia obligatorios y regulares en el lugar de trabajo, el establecimiento de periodos de disponibilidad del manager a distancia, el intercambio de información entre los miembros del equipo con el fin de que tanto los teletrabajadores como los asalariados in situ dispongan del mismo nivel de información.

Además, las empresas deberían aclarar el concepto de "accidente del trabajo" en el ámbito del teletrabajo, ya que el informe apunta que la presunción de imputabilidad que vale en el ámbito del trabajo clásico, no es automática en este caso.

³⁶ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, n° 16915 de 17 septiembre 2015
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 194

Por último, Bruno Mettling recomienda a los interlocutores sociales que realicen una modificación del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) sobre el teletrabajo, de 2005, para que se puedan autorizar experimentaciones más en consonancia con el estado actual de las tecnologías.

Instituir un derecho y un deber a la desconexión

Otra palanca participante de la calidad de vida de los trabajadores en el trabajo es el equilibrio entre la vida privada y vida profesional. Para garantizarlo, Bruno Mettling pone de relieve el **derecho** a la desconexión, que debe complementarse con un **deber** de desconexión. Según él, “el derecho a la desconexión es [...] una corresponsabilidad del trabajador y del empleador” que “depende tanto de la educación a nivel individual como de la regulación a nivel de la empresa”. Este derecho y este deber a la desconexión deberían ser establecidos de manera concertada con los representantes del personal e ir acompañados con medidas de sensibilización al uso de los instrumentos digitales.

Integrar las nuevas formas de empleo en el sistema social

El desarrollo del sector digital va acompañado por el desarrollo de nuevas formas de empleo no asalariadas que es conveniente integrar en el sistema de protección social, destaca Bruno Mettling. Se trataría pues, tomando como ejemplo la Cuenta Personal de Actividad, de construir un marco jurídico para estas formas de trabajo, definiendo una base de derechos inherentes a la persona y previendo su participación en la financiación del sistema de protección social.

Además, según el DRH de Orange, podría ser necesario ampliar el concepto de “asalariado”, basándose en otros elementos distintos del vínculo de subordinación jurídico, tales como el grado de autonomía del trabajo, el poder de establecimiento de la remuneración, la exclusividad de los servicios del trabajador, etc.

El tema digital formará parte del orden del día de la conferencia social

Myriam El Khomri, ministra de Trabajo, anunció el 15 de septiembre que la cuestión digital y sus consecuencias en la organización del trabajo sería objeto de reflexión entre los interlocutores sociales durante la Conferencia Social del 19 de octubre próximo.

Las pistas de reforma que se extraigan en relación con el Derecho del Trabajo y las condiciones de trabajo, serán integradas en el proyecto de ley relativo a la reforma del Código de Trabajo, que la ministra presentará a finales de 2015 o principios de 2016. Otras podrían figurar en el proyecto de ley Macron II.

INFORME DEL CONSEJO ECONÓMICO, SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL (CESM) SOBRE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

El primer ministro Manuel Valls, solicitó al Consejo Económico, Social y Medioambiental (CESM) que emitiera un dictamen sobre las normas reguladoras de los trabajadores desplazados y que le formulara propuestas para mejorarlas.

El informe fue debatido y aprobado el 22 de septiembre por el CESM. Este informe formula algunas propuestas al Gobierno pero hay que señalar que, aunque la ministra de Trabajo lo valora muy positivamente, no es un informe vinculante.

Discurso de la Ministra de Trabajo

La ministra de trabajo pronunció un discurso en el CESM con motivo de la presentación y debate sobre los trabajadores desplazados, informe solicitado por el primer ministro.

La ministra dijo que los fraudes en materia de desplazamiento constituyen una corrosión de “nuestro modelo social” contra la cual hay que luchar. “En efecto, estos fraudes crean un dumping social que fragiliza nuestros ingresos fiscales y sociales, y falsean la competencia en detrimento de las empresas que cumplen la ley. Explotan de manera inaceptable a los asalariados que se encuentran en nuestro territorio, ignorando los siglos de luchas sociales que han permitido garantizar para todos una condiciones dignas de trabajo. Afectan negativamente a nuestra cohesión social y a nuestro proyecto político común, alimentando el repliegue sobre si mismo y el miedo al extranjero”.

“Son, también -afirma la ministra-, una amenaza para el proyecto común europeo”.

“En este sentido hay que decir que la libre circulación en Europa de los trabajadores es una buena cosa para nuestra economía y para los ciudadanos europeos. Francia es uno de los países que mas trabajadores envía fuera del territorio nacional. Pero, el dictamen que ustedes han elaborado muestra bien que esto sólo es posible si se garantizan a todos unas condiciones decentes de trabajo. Basándose en esta convicción el Gobierno ha actuado con voluntad y firmeza desde hace tres años:

- Reforzando las sanciones en los supuestos de fraude a las normas sobre desplazamiento;
- Reorganizando en profundidad la Inspección de trabajo para ofrecerles más medios de detección de fraudes, cada vez más sofisticados;
- Responsabilizando mas a las empresas principales o dueños de la obra por las infracciones de las empresas contratistas en el ámbito europeo. También en el plano interior con las disposiciones de la Ley Savary y la Ley Macron. Esto quiere decir, de una manera concreta, que las empresas principales o los dueños de la obra son financieramente responsables de las actuaciones ilegales de las empresas contratistas si no hacen nada por terminar con esta situación.
- La utilización de nuevas herramientas: pienso en particular en la carta de identificación profesional obligatoria en el sector de la construcción, que permitirá un mejor control.

Pero hay que intensificar esta lucha. Su dictamen aporta más claridad y explora las vías pertinentes para hacerlo.

“Comparto totalmente las orientaciones del dictamen”, afirmó la ministra.

En el plano europeo:

Sus propuestas me parecen extremadamente prometedoras. Pienso en particular en la extensión de la responsabilidad solidaria obligatoria del dueño de la obra o la empresa principal en todos los sectores de actividad en todos los países europeos, al refuerzo de la cooperación administrativa entre los Estados, a las precisiones que Ustedes proponen introducir en los textos legales para luchar contra las empresas “buzón”, que no tienen casi o incluso ninguna actividad en el país donde tienen su sede y que practican el desplazamiento.

Todas estas propuestas van en el buen sentido. Pueden contar conmigo para que prosperen. En mi primer contacto con mi homóloga alemana la semana pasada, he reafirmado cuanto es esencial para mí este combate. Lo continuaré con determinación.

Saludo a los agentes sociales europeos. La lucha contra el fraude a las normas de desplazamiento es un tema que une a todos los interlocutores sociales en torno a valores comunes. “Señoras y señores representantes de las organizaciones sindicales y patronales, agradezco su apoyo”.

En el plano interno:

“La prioridad es que se apliquen las normas que hemos aprobado recientemente”.

Pienso particularmente en su recomendación de garantizar una información eficaz y completa a las empresas principales o dueños de la obra y a las contratistas sobre sus obligaciones en materia de declaración y remuneración de los trabajadores desplazados, a través de la creación de un sitio de información en Internet. Me comprometo a ponerlo en funcionamiento lo más pronto posible.

Propondré igualmente en los próximos días a la Ministra de Justicia trabajar, como sugiere vuestro dictamen, en el refuerzo de nuestra política penal contra el empleo ilegal de los trabajadores desplazados y le propondré avanzar juntas en este sentido.

La ministra recordó igualmente que un conjunto de normas no sirve para nada si no se aplican. En este sentido agradeció a los servicios del Ministerio de Trabajo su dedicación en materia de lucha contra el fraude, gracias a los cuales se han superado los objetivos de control previstos.

Dictamen del Consejo Económico, Social y Medioambiental sobre los trabajadores desplazados

El CESE ha difundido el informe solicitado por el primer ministro. A continuación exponemos las propuestas tal y como aparecen en la publicación del citado organismo.

Perspectivas de reforma del derecho europeo sobre trabajadores desplazados:

- Objetivo europeo ambicioso: volver a negociar la directiva de 1996 para incluir en ella el principio “A trabajo igual, salario igual en un mismo lugar de trabajo”.
- Definir el régimen jurídico del desplazamiento de trabajadores;
- “A trabajo igual, salario igual en los mismos puestos de trabajo”. Este principio de igualdad de tratamiento es el de la OIT (Convenio 111) y de la Declaración universal de los derechos del hombre de 1948.
- La revisión de la directiva debe inspirarse y basarse en el objetivo de armonización social que formula el artículo 151 del Tratado de funcionamiento de la UE (TFUE) sobre las políticas sociales de la UE;
- Hacer que el formulario A1 expedido en el país de origen sea un requisito previo al desplazamiento;
- Confiar a los agentes del diálogo social europeo la capacidad de determinar la duración máxima del desplazamiento en cada sector en función de sus características.
- Limitar las posibilidades de desplazamiento de los trabajadores que residen en un territorio sobre este mismo territorio

- Reforzar los criterios que permitan verificar el carácter sustancial de las actividades de una empresa en el país de origen;
- Fijar en 3 meses la duración de afiliación como trabajador en el régimen de seguridad social del país de origen para poder ser desplazado;
- Aprobación de una carta europea de trabajadores desplazados;
- Mejorar la cooperación administrativa entre Estados miembros, principalmente en la lucha contra el trabajo ilegal.

En el ámbito nacional:

- Asegurar la denegación de las ofertas anormalmente bajas en razón del incumplimiento de las normas sociales europeas;
- Crear un servicio con competencias en todo el territorio nacional para registrar las solicitudes de desplazamiento de los contratistas y empresas principales o dueños de la obra e informar a estos de las condiciones para el desplazamiento;
- El servicio anteriormente citado puede ser objeto de una cooperación administrativa ente los Estados miembros, con una utilización común de los datos recopilados en el ámbito nacional, sobre la base del mecanismo de cooperación reforzada previsto en el tratado sobre la UE;
- Reforzar los efectivos de la administración laboral reencargada de la lucha contra el trabajo ilegal con 200 agentes, como mínimo;
- Sancionar a las empresas principales o dueños de la obra que no cumplan sus obligaciones de declaración de accidentes de trabajo con una multa administrativa;
- Exigir un mejor seguimiento administrativo de la “accidentología” de los trabajadores desplazados;
- Reforzar la política penal contra el empleo de los trabajadores desplazados que entran en la categoría de trabajo ilegal.

Reforzar el papel de los interlocutores sociales:

- Incluir en los convenios colectivos la regla de remuneración aplicable a los desplazados;
- Una información específica en las BDES (base única de datos)
- Creación de oficinas de información dedicadas a los trabajadores de las microempresas.

CONCLUSION: Según se señala:

Estas propuestas van en el sentido de un “esfuerzo equilibrado” respetuoso del marco europeo porque no cuestiona la libertad de prestación de servicios;

Se basan en un compromiso colectivo asentado en la responsabilidad de cada uno, Estado e interlocutores sociales;

Este compromiso corresponde a la convicción de que la construcción europea no se puede hacer sin dar una respuesta a los desarrollos patológicos constatados hoy. Remediar esto es un reto económico y social vital para la UE.