

## FRANCIA Y LA INDUSTRIA 4.0

Bárbara PALLI\*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Industria 4.0 en Francia*. III. *Normas jurídicas vigentes ante la incorporación de la industria 4.0*. IV. *Propuestas de reformas jurídicas y proyectos*. V. *Conclusiones*. VI. *Fuentes de investigación*.

### I. INTRODUCCIÓN

El término “industria 4.0” o “revolución industrial 4.0”, no se usa comúnmente por los medios de comunicación y aún menos por los investigadores en el área de derecho social. Sin embargo, algunos periódicos hablan todavía de “revolución digital” refiriéndose a la digitalización de la cadena de valor y de producción, el uso de la inteligencia artificial, con el propósito de mejorar la cualidad de los productos, minimizar los costes y el impacto energético.<sup>1</sup> Esas transformaciones impactan ya e impactarán aún más en el futuro tanto el empleo y las condiciones de trabajo como en las capacidades requeridas.

Así, aunque el término industria 4.0 no sea utilizado, Francia tiene todavía la preocupación de adelantar aquellas reformas laborales necesarias para asegurar la adecuación entre las transformaciones tecnológicas y la protección social de los trabajadores digitales de la nueva era. Por eso, la revolución digital no está vista como una amenaza por la pérdida de empleos o por la obsolescencia de las instituciones laborales, sino más bien como un desafío y una oportunidad para la creación de nuevos empleos más creativos. Con ese propósito, en los últimos años Francia introdujo reformas que permiten a los trabajadores de plataformas digitales beneficiarse de una cobertura social y de algunos derechos fundamentales. Seguramente no todos los empleos digitalizados son cubiertos por las nuevas medidas jurídicas

---

\* Maestra de conferencias de derecho privado, Universidad de Lorena, Laboratorio de investigación IFG.

<sup>1</sup> *La Tribune*, núm. 6525, 14 de septiembre de 2018.

francesas, dado que algunas de ellas superan el marco jurídico nacional (microtareas por cuenta de empresas no establecidas en el territorio francés). Es por eso que parte del problema de las plataformas digitales requieren de un reglamento a un nivel más alto que el nivel nacional, como la de la Unión Europea o aún mejor los de la Organización Internacional del Trabajo.

## II. INDUSTRIA 4.0 EN FRANCIA

Antes de examinar las reformas laborales francesas y las de seguridad social que toman la digitalización en cuenta, se establece primero el marco referencial de la implementación de la industria 4.0 en Francia, y más adelante la problemática francesa y europea ante la transición de la industria 4.0.

### 1. *El marco referencial de la implementación de la industria 4.0 en Francia*

Francia, junto con Alemania, son los dos países más potentes económicamente de la Unión Europea. En Francia, la producción industrial manufacturaria representaba en 2016 el 10% del producto interno bruto (contra 20.3% en Alemania) y 2.7 millones de empleos.<sup>2</sup> Los sectores más desarrollados son la producción automotriz, aeronáutica, metalúrgica, de armamento, de elementos ferroviarios, agroalimentación y la industria química. Sin embargo, a diferencia de Alemania, Francia ha conocido durante los últimos 20 años una pérdida muy significativa en términos de competencia mundial y empleo. Así, los productos manufacturados representaban 14% del PIB en el año 2000, pero sólo 10% del PIB en 2015 y el nivel de empleo ha caído desde 5.1 millones de empleos en 1980 (26% del empleo global) a 3.1 millones de empleos en 2011 (12.6% del empleo global).<sup>3</sup> Los sectores más afectados han sido el de la construcción naval, del textil o de la siderurgia. En otras palabras, Francia ha conocido y sigue conociendo una contracción significativa del sector industrial.

Además, Francia se confrontó al fenómeno de la deslocalización de la producción industrial<sup>4</sup> hacia países más competitivos con horarios de traba-

---

<sup>2</sup> Desde el punto de vista energético, nuestro país ha invertido mucho en la energía nuclear que cubre un tercio de nuestras necesidades energéticas. Sin embargo, Francia sigue siendo energéticamente dependiente. En 2015, el país ha importado 44.4% de la energía requerida. Al mismo tiempo, sólo 15% de la energía efectivamente consumida es renovable.

<sup>3</sup> *Les échos*, 7 de febrero de 2018.

<sup>4</sup> Benchimol, Guy, *L'entreprise délocalisée*, París, Hermès, 1994, p. 110; Mouhoud El Mouhoub, *Mondialisation et délocalisation des entreprises*, 5a. ed., París, La Decouverte, 2017, p. 127.

jo más altos o salarios mínimos más bajos incluso dentro de la Unión Europea. Por las mismas razones (costes sociales elevados, costes de energía), los productos industriales franceses son menos competitivos al nivel mundial. Por eso, actualmente uno de los desafíos más importantes de la política pública es fomentar la innovación tecnológica, es decir la creación de nuevos productos más las exportaciones.<sup>5</sup>

La introducción de nuevas tecnologías de información y comunicación o la digitalización de numerosas tareas, han afectado no sólo a la industria sino a todos los sectores de la economía francesa, incluido el comercio y los servicios. Por ejemplo, con el desarrollo del comercio electrónico de productos alimentarios, vestidos, libros, CD, los comercios de proximidad periclitán.<sup>6</sup> Otro ejemplo es el sector bancario. A causa de la digitalización de la mayoría de las tareas, este sector contabiliza una pérdida de 370,200 empleos desde 2008.<sup>7</sup>

Según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre la transformación del mercado del trabajo por la innovación tecnológica y la globalización, en los próximos 10 a 20 años, 9% de los empleos en Francia serán suprimidos a causa de la robotización de más de 70% de las tareas involucradas y otros 30% serán afectados con cambios importantes de competencias requeridas.<sup>8</sup> Por esas razones los informes producidos sobre el caso francés insisten sobre la necesidad, por un lado, de transformar la economía francesa en una economía de innovación y, por otro, de fortalecer los lazos entre las empresas y las instituciones de capacitación profesional.

Por eso Francia ha introducido desde 1983 ventajas fiscales para fomentar las inversiones empresariales en la innovación tecnológica. Así, el “crédito de impuestos por la investigación”, seguido desde 2013 por un “crédito de impuestos para la innovación”<sup>9</sup> fomentan las inversiones a las nuevas tecnologías o en la innovación tecnológica (por ejemplo, con la compra de impresoras tridimensionales, la robotización de la producción, el empleo

---

<sup>5</sup> Informe al Primer Ministro, Louis Gallois, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, 2012.

<sup>6</sup> “Los comercios de proximidad han perdido 15% de su volumen de negocios entre 2007 y 2014”, *Revista Chef d'entreprise*, 15 de abril de 2015.

<sup>7</sup> *Journal le Monde*, 15 de junio de 2015.

<sup>8</sup> “How Technology and Globalisation are Transforming the Labour Market”, OCDE Employment Outlook, 2017, disponible en: [ead.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/how-technology-and-globalisation-are-transforming-the-labour-market\\_empl\\_outlook-2017-7-en#page1](http://ead.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/how-technology-and-globalisation-are-transforming-the-labour-market_empl_outlook-2017-7-en#page1).

<sup>9</sup> LOI núm. 2017-1837 del 30 de diciembre de 2017, de finanzas para 2018.

directo o el recurso indirecto a la investigación fundamental) con el propósito de promover la creación de nuevos productos, o mejorar su calidad y al mismo tiempo crear empleos.<sup>10</sup>

Sin embargo, la creación de nuevos empleos digitalizados requiere nuevas competencias/capacidades. Así, la Ley núm. 2018-771 de 5 septiembre de 2018 sobre la libertad de elegir su futuro profesional,<sup>11</sup> fomenta el aprendizaje, la capacitación en alternancia y las formaciones de duración larga que permiten a los empleados la obtención de una nueva calificación.

Dado que Francia es un Estado miembro de la Unión Europea, no se puede concebir una estrategia puramente nacional frente a un desafío superando el marco nacional y poniendo en juego la competencia europea e internacional.

Asimismo, al nivel europeo, la Comisión (europea) ha introducido tres estrategias que influyen a Francia: primero, una “estrategia para el mercado único digital”<sup>12</sup> en 2015, pues en 2016 la “estrategia europea por la digitalización de la industria”,<sup>13</sup> y por último “la estrategia de la economía de los datos” en 2017.<sup>14</sup> Según Junker (presidente de la Comisión Europea),

para asegurar la competencia de la industria europea, Europa debe estar a la vanguardia de la transformación digital, promover su aceptación a través la economía con el propósito de sacar los beneficios de nuevos tipos de empleo vinculados a la digitalización. En caso contrario, la digitalización será conceptualizada por otros países y sólo será consumida en Europa con menos beneficios en términos de creación de empleos.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> El crédito de impuestos de innovación para las pequeñas empresas es determinado a 20% de los gastos subvencionables con un techo de 80,000 euros por año y empresa. El crédito de impuestos de investigación para las empresas más grandes es determinado a 30% de los gastos subvencionables hasta un máximo de 100,000 euros.

<sup>11</sup> LOI 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

<sup>12</sup> Comunicación de la Comisión del 5 de mayo de 2015, titulada, “Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa”, (COM[2015] 192 final).

<sup>13</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 1o. de junio de 2017, sobre la digitalización de la industria europea (2016/2271[INI]); Comunicación de la Comisión titulada “Digitalización de la industria europea. Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital” (COM[2016]0180).

<sup>14</sup> Comunicación de la Comisión titulada “La construcción de una economía de los datos europea” (COM [2017] pp. 9 y ss.; Comunicación de la Comisión del 25 de abril de 2018, “Hacia un espacio común europeo de datos”, COM (2018), pp. 232 y ss.

<sup>15</sup> La traducción es nuestra.

Así, dentro del plan europeo de “competencias digitales”<sup>16</sup> se encuentra, por ejemplo, el proyecto de pasantías de oportunidades digitales que brinda a los estudiantes y recién graduados la oportunidad de obtener capacitación práctica en campos digitales como ciberseguridad, inteligencia artificial, codificación o marketing digital.

## 2. Problemática francesa y europea ante la transición de la industria 4.0

En primer lugar, la introducción de nuevas tecnologías sigue impactando todos los sectores. Por ejemplo, “La Poste”, una empresa pública fue transformada en 2010 en sociedad anónima de capital público. Dado que los servicios postales disminuyeron con la digitalización de los documentos y el correo electrónico, “La Poste” diversificó sus servicios e introdujo nuevos, como servicios bancarios, de seguros o de telefonía. A su vez, los carteros aseguran también servicios a las personas: entrega del pan y del diario a los ancianos para asegurarse de su salud.<sup>17</sup> El problema es que esa diversificación ha necesitado nuevas competencias, capacitación y acompañamiento. Según los sindicatos, nueve suicidios y otras cinco tentativas en “La Poste” están vinculados a esa transformación.<sup>18</sup> La misma tendencia se nota en empresas de servicios como France Telecom,<sup>19</sup> o “Pages jaunes”<sup>20</sup> (“páginas amarillas”), empresa que tenía como objeto la publicidad en forma de edición en papel de los profesionales (artesanos, comerciantes). La transformación del objeto (uso de una plataforma digital) fue vinculada a numerosos despidos, a una gestión agresiva de los recursos humanos, generando estrés, casos de acoso moral y aumento de suicidios registrados.

El derecho francés busca acompañar esos procesos de transformación. Por ejemplo, el artículo L1233-4 del Código de Trabajo Francés<sup>21</sup> carga al

---

<sup>16</sup> Definición europea de las competencias digitales: “La competencia digital implica el uso seguro, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, en el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con éstas. Incluye la alfabetización en información y datos, la comunicación y la colaboración, la creación de contenidos digitales (incluida la programación), la seguridad (incluido el bienestar digital y las competencias relacionadas con la ciberseguridad) y la resolución de problemas”.

<sup>17</sup> *Le Figaro*, 22 de mayo de 2017.

<sup>18</sup> “Plusieurs suicides à la Poste révèlent un profond malaise”, *Journal Le Monde*, 17 de octubre de 2016.

<sup>19</sup> “Treinta y cinco suicidios en dos años, desde 2008 hasta 2009”, *Le Figaro*, 7 de julio de 2016.

<sup>20</sup> “Mil puestos de trabajo suprimidos de los 4,500 existentes durante dos años (2018-19)”, *Le Figaro*, 13 de febrero de 2018.

<sup>21</sup> Loi 2002-73, 17 de enero de 2002.

empleador con una obligación legal de capacitar y adaptar a sus empleados a las evoluciones de sus puestos de trabajo. Para asegurar que los empleados se beneficiaran de una capacitación permitiéndoles seguir ocupando sus puestos, las nuevas leyes de capacitación prevén la posibilidad por el trabajador de optar por una capacitación otorgándole nueva calificación. Además, el derecho francés lucha contra el acoso laboral (artículo L1152-1)<sup>22</sup> que resulta de un *management* agresivo y reconoce que los suicidios vinculados a esas transformaciones tienen carácter profesional.<sup>23</sup>

En segundo lugar, con el uso de las computadoras, o del GPS<sup>24</sup> nacen problemáticas relativas a la seguridad de las comunicaciones y de los datos; la necesidad de vigilar la conducta de los trabajadores para garantizar los intereses legítimos de la empresa; fomentar el teletrabajo y al mismo tiempo proteger a la vida personal y familiar del trabajador.

Todavía, el desafío más importante no sólo para Francia sino también por varios países europeos, es el tratamiento jurídico de las plataformas intermediarias y sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo.<sup>25</sup> La llamada “economía colaborativa” incluye varias formas de actividades que tan poco son todas “colaborativas”. Bajo esa denominación se encuentran plataformas que no tienen nada que ver con el trabajo como las plataformas de arrendamiento de pisos a precio bajo “AirB&B” o de transporte solidario “Blablacar”.<sup>26</sup> Este informe no se interesa por esas plataformas porque no hay vínculo con el trabajo. Las únicas plataformas que nos van a interesar aquí son las plataformas de empleo (*work platforms*) del tipo Uber (taxistas) o Deliveroo (repartidores de comida).

Por último, al nivel europeo, la Comisaría de Economía y Sociedad Digitales, parece preocupada porque la mayoría de los proveedores de servicios de intermediación en línea y de los motores de búsqueda no son europeos. De esa constatación surge una sospecha: los servicios de búsqueda o de intermediación podrían menos valorar a los productos y los servicios de las empresas europeas.

---

<sup>22</sup> *Idem.*

<sup>23</sup> Cas. civ. 2, 22 de febrero de 2007, núm. 05-13.771.

<sup>24</sup> *Global Positioning System.*

<sup>25</sup> “Platform Work: Types and Implications for Work and Employment”, Eurofound, septiembre de 2018, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18004.pdf>.

<sup>26</sup> ¿En qué consiste esa plataforma de intermediación? Una persona que quiere viajar desde Lille (al norte de Francia) hasta Marsella (al Sur), una distancia de mil kilómetros que cuesta 165 euros de gasolina y peajes busca gracias a Blablacar a personas que quieren hacer la misma distancia el mismo día para compartir los gastos.

Este problema se propone resolverlo la Comisión al nivel europeo con una propuesta de reglamento.<sup>27</sup>

### III. NORMAS JURÍDICAS VIGENTES ANTE LA INCORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA 4.0

Francia, como México, es un país de leyes. Sin embargo, cuando las leyes hacen falta, la jurisprudencia suele intervenir para cubrir momentáneamente el vacío. Algunas veces, la ley viene con prontitud para consagrar las sentencias judiciales y en otros casos para contrarrestar sus efectos.

#### 1. *Las nuevas tecnologías y la protección de los derechos de los trabajadores ante la jurisprudencia nacional y europea*

Los elementos que se exponen a continuación se refieren en primer lugar a los efectos de las nuevas tecnologías sobre la supervisión de los trabajadores y, en segundo, a la calificación de los contratos entre trabajadores y plataformas de intermediación.

##### A. *Nuevas tecnologías y supervisión de los trabajadores*

Las nuevas tecnologías facilitan la supervisión del comportamiento de los trabajadores. Sin embargo, la jurisprudencia parece establecer un equilibrio entre los intereses legítimos de la empresa y el respeto de la vida privada del empleado.

##### a. *La geolocalización de los trabajadores*

La geolocalización impone una intrusión a la esfera íntima de los trabajadores. Sin embargo, según la Corte Suprema de lo Social,<sup>28</sup> la práctica de la geolocalización no es ilícita *per se* desde el momento que el empleador hace una declaración previa a la agencia nacional competente (Comisión Nacional de Información y Libertades, CNIL) e informa a los empleados del uso de esa medida para localizarles. Todavía, para seguir siendo lícita,

<sup>27</sup> COM (2018) pp. 238 y ss., “Propuesta de reglamento sobre el fomento de la equidad y la transparencia para las empresas que utilizan servicios de intermediación en línea”.

<sup>28</sup> Cass. Soc., 20 de diciembre de 2017, núm. 16-12.569.

esa supervisión por geolocalización debe justificarse por un interés legítimo de la empresa.

Según la Corte Suprema del Estado,<sup>29</sup> el uso de un sistema de geolocalización para controlar los horarios del trabajo de un empleado, no es lícito cuando es posible controlarlos por otros medios menos intrusivos, aunque sean menos eficaces.<sup>30</sup>

b. *El uso del correo electrónico*

Según la Corte Suprema de lo Social,<sup>31</sup> el empleado tiene derecho, incluso durante el tiempo y dentro de su lugar de trabajo, al respeto de su intimidad y vida privada. Éstas imponen en particular el secreto de sus correspondencias. Por lo tanto, el empleador no puede, sin violar esa libertad fundamental, leer los mensajes *personales* emitidos o recibidos gracias al computador puesto a su disposición por su trabajo *incluso en caso de prohibición del uso extra-profesional de la computadora*.

Sin embargo, los archivos informáticos constituidos gracias a la computadora puesta a su disposición por su trabajo *son presumidos de carácter profesional*, de manera que el empleador tiene el derecho de abrirlas incluso en ausencia del trabajador, a no ser que el trabajador los haya identificado como personales.<sup>32</sup>

En juicio de fecha 12 enero 2016, el Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, ha juzgado “que no es abusivo por un empleador de verificar que sus asalariados se consagran a sus tareas profesionales durante su tiempo de trabajo”.<sup>33</sup>

Sin embargo, en el mismo caso judicial, la gran sala del mismo Tribunal estableció siete criterios de legalidad de los sistemas de vigilancia de los trabajadores: *a)* información previa y completa en cuando a la naturaleza del sistema; *b)* marco de la vigilancia (no demasiado extendida); *c)* motivos legítimos justificándola; *d)* posibilidades de obtener el mismo resultado por medios menos intrusivos; *e)* consecuencias de la vigilancia por el trabajador; *f)* garantías ofertas al asalariado, y *g)* acceso a un recurso judicial.<sup>34</sup>

<sup>29</sup> CE, 15 de diciembre de 2017, núm. 403776.

<sup>30</sup> Por ejemplo, parece lícita la geolocalización de los conductores de camiones por el cálculo de su duración del trabajo (con uso del tacógrafo digital inteligente).

<sup>31</sup> Cass. Soc., 2 de octubre de 2001, núm. 99-42.942.

<sup>32</sup> Cass. soc., 4 de julio de 2012, núm. 11-12.502.

<sup>33</sup> CEDH, *Barbulescu vs. Romania*, núm. 61496/08.

<sup>34</sup> CEDH, 5 de septiembre de 2017, *Barbulescu vs. Rumania* (Gran Sala).



## B. *El contrato entre trabajadores y plataformas digitales*

En su mayoría, los trabajadores de esas plataformas se presentan, según cláusula de su contrato, como independientes. En cuanto a la plataforma digital, ésta se presenta como intermediaria entre los clientes (consumidores) y los prestadores de servicio (taxistas o repartidores de comida). Entonces, los trabajadores de plataformas intermediarias no tienen derecho al salario mínimo, al horario máximo (48 horas), a las garantías del despido; a los seguros frente a los accidentes de trabajo o de desempleo y pagan ellos mismos sus cuotas sociales. Para poder beneficiarse del estatuto más favorable de los asalariados, algunos trabajadores de plataformas intermediarias piden ante la Justicia la reclasificación de sus contratos pasando de prestación de servicios independientes a contratos de trabajo.

La Corte de Justicia de la Unión Europea ha decidido en una sentencia del 20 de diciembre de 2017,<sup>35</sup> que Uber no era un puro intermediario respecto a los trabajadores y debía considerarse jurídicamente como prestador de servicios “de transporte”. En otros términos, desde el momento que la CJUE califica a Uber como empresa de transporte, eso podría significar más adelante el reconocimiento de una relación de trabajo (contrato de trabajo) entre ella y los taxistas, siempre y cuando la Corte de Luxemburgo no excluya aquella posibilidad.

A nivel nacional, la Corte suprema de lo social no ha tenido hasta ahora la ocasión de pronunciarse sobre la naturaleza del contrato que une al conductor Uber o al joven llevando comida con su bicicleta por cuenta de Deliveroo.

Sin embargo, los jueces franceses no están obligados por la calificación elegida por las partes contratantes.<sup>36</sup> El contrato de trabajo es un concepto de orden público. Entonces, lo que las partes en un contrato han llamado “contrato de intermediación por una prestación de servicios”, el juez puede recalificarlo en contrato de trabajo, bajo la condición que establece la subordinación jurídica del trabajador a la plataforma digital. La subordinación jurídica se define como el poder del empleador a dar direcciones sobre las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo (horarios, lugar,

<sup>35</sup> CJUE, 20 de diciembre de 2018, *Elite Taxi vs. Uber System España*, C-434/15.

<sup>36</sup> Cour cass. Ass. Plén. 4 mars 1983, D. 1983, p. 381, concl. Cabannes; D. 1984 IR, 164, obs. Béraud. “La existencia de una relación de trabajo no depende de la voluntad expresada por las partes ni siguiera de la denominación dada a su contrato, pero sí de las condiciones de hecho bajo las cuales se ejerce la actividad de los trabajadores” (la traducción es nuestra).

tareas); proporcionar los medios de la ejecución; controlar el trabajo y sancionar las faltas de los trabajadores.<sup>37</sup>

En uno de los pocos casos ya conocidos, el tribunal de trabajo (Conseil des Prud'hommes) de París,<sup>38</sup> recalificó la relación entre un conductor/taxista y la plataforma digital *LeCab* en contrato de trabajo a causa de una cláusula de exclusividad de prestaciones de servicios por cuenta de la sociedad *LeCab*. El tribunal ha juzgado que la existencia de una cláusula de exclusividad ha sido bastante para comprobar ausencia de independencia por parte del trabajador.

En otro caso, la Corte de Apelación de París<sup>39</sup> ha rechazado lo contrario, a través de la demanda de los repartidores de comida “Take Eat Easy”, por haber establecido que fueron libres de organizar su trabajo y sobre todo sus horarios.

Dados los recursos de casación iniciados, según informes, tendremos dentro poco una decisión de la Corte Suprema de lo Social.

## 2. *La protección de los derechos de los trabajadores ante la digitalización de sus tareas por la ley*

La revolución digital, aunque sea significativa en Francia, no se considera una amenaza desde el punto de vista jurídico. Desde 2008 la ley ha intervenido en varias ocasiones y con diversos motivos y pretextos para adaptar el derecho del trabajo y la seguridad social a las nuevas formas de empleo surgidas de la revolución digital. Seguro que hay todavía situaciones más difíciles por reglamentar.

En primer lugar, vamos a estudiar las reformas de derecho de trabajo ante de la digitalización, y en segundo las reformas de la seguridad social frente al fenómeno de plataformas de intermediación.

### A. *Reformas del derecho del trabajo ante la digitalización de las tareas*

Esas reformas incluyen: a) el tratamiento jurídico del teletrabajo; b) la introducción de un derecho a la desconexión; c) la protección de los denunciantes de actos ilícitos (*wiki-leaks*), y d) la llamada responsabilidad social de las plataformas de intermediación.

<sup>37</sup> Cass. Soc., 13 de noviembre de 1996, Sociétés Générales, núm. 94-13.187.

<sup>38</sup> CPH, 20 de diciembre de 2016, núm. 14/11-044.

<sup>39</sup> CA París, Pôle 6, Ch.2, 20 de abril de 2017, núm. 17/0511.

### a. *El teletrabajo*

La ley del 22 de marzo de 2012<sup>40</sup> incorporó en el Código del Trabajo el acuerdo nacional interprofesional del 19 julio de 2005,<sup>41</sup> incorporando a su vez en el derecho francés el acuerdo del marco europeo del 16 de julio de 2002 sobre el teletrabajo.<sup>42</sup> Esa ley (la de 2012) fue revisada últimamente por el Decreto-Ley núm. 2017-1387 del 22 de septiembre de 2017.<sup>43</sup> En el marco jurídico francés, el patrón queda responsable del material electrónico. En general los juristas franceses son hostiles a prácticas como la de “bring your own device”, usada con frecuencia por las culturas jurídicas anglosajonas. Así, el patrón es propietario del material electrónico, y no sólo por su compra sino también por su instalación y la formación necesaria de su uso.

Desde septiembre de 2017, la práctica de teletrabajo en una empresa dada está arreglada por un acuerdo colectivo de nivel de empresa o a falta de ello por una decisión unilateral del empresario bajo la condición de consultar previamente al Consejo Social y Económico de la empresa. Así, la reforma de 2017 consagra el principio de la uniformidad de las condiciones del recurso al teletrabajo. Por ejemplo, el teletrabajador beneficia de un periodo de prueba de modo que si las condiciones de teletrabajo no le convienen puede volver a trabajar dentro de la empresa dando un preaviso previsto por el acuerdo colectivo.

Además, la ley profundiza la protección de la vida privada del empleado en la medida que prevé la determinación por convenio colectivo de los horarios durante los cuales el empresario puede contactar a su empleado.

Con el fin de asegurar que el teletrabajador respete sus horarios, el acuerdo colectivo puede introducir medidas de supervisión. Sin embargo, según la ley esas medidas deben satisfacer algunos criterios. Las medidas de supervisión deben estar adecuadas y proporcionadas al objetivo; el empleador debe informar al teletrabajador de antemano de la puesta en marcha de las medidas de supervisión y el Consejo Social y Económico de la empresa debe estar consultada previamente a la puesta en marcha.

---

<sup>40</sup> Loi 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l’allègement des démarches administratives, *JORF*, núm. 71, 23 de marzo de 2012, p. 5226.

<sup>41</sup> Accord interprofessionnel, 19 de julio de 2005, sur le télétravail.

<sup>42</sup> Association Française du Télétravail et des Téléactivités, *Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002*, Francia, 2005, disponible en: <http://www.aftt.asso.fr/accord-cadre-europeen-sur-le-teletravail-du-16-juillet-2002>.

<sup>43</sup> Ordonnance núm. 2017-1387, 22 de septiembre de 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, *JORF*, núm. 223, 23 de septiembre de 2017.

Por último, el Decreto-Ley del 22 de septiembre de 2017<sup>44</sup> presume que el accidente que ocurre en el lugar determinado por el ejercicio del teletrabajo y durante los horarios del teletrabajo es un accidente de trabajo (artículo L.1222-9 del Código del Trabajo Francés).

b. *El derecho a desconectarse*

El Decreto-Ley núm. 2017-1385<sup>45</sup> del 22 de septiembre de 2017 (artículo 7o.) prevé que cada empresa de más de 50 empleados debe iniciar una negociación sobre la regulación del uso de los medios digitales para asegurar al trabajador el respeto de su tiempo de descanso (11 horas al día, y 35 horas por semana), de vacaciones y de su vida privada y familiar. A falta de acuerdo, el patrón propone medidas para asegurar una formación adecuada al uso razonable de los medios de comunicación digitales (artículo L.2242-17, al.7 del C. Trav.)

c. *La protección de los denunciantes de actos ilícitos (wiki-leaks)*

Con el tratamiento digitalizado de los documentos o de datos es mucho más fácil por un empleado no sólo de darse cuenta sino también de comprobar la existencia de actos ilícitos por parte de su jerarquía/empresa (ilícitos o delitos fiscales y otros). La Ley 2016-1691 del 9 de diciembre de 2016,<sup>46</sup> define al denunciador y protege su anonimato bajo sanciones penales (dos años de encarcelamiento y 30,000 euros). En cuanto al Código del Trabajo, éste también protege al denunciante ante los actos discriminatorios como el despido causado por la denuncia (artículo L1132-3-3 C. Trav.).

---

<sup>44</sup> El Decreto-Ley núm. 2017-1387, 22 de septiembre de 2017, fue ratificado por la Loi 2018-217, 29 de marzo de 2018, “ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi 2017-1340 [15 de septiembre de 2017] d’habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social”, *JORF* núm. 76, 31 de marzo de 2018.

<sup>45</sup> Ordonnance 2017-1385, 22 de septiembre de 2017 relative au renforcement de la négociation collective, *JORF*, núm. 223, 23 de septiembre de 2017.

<sup>46</sup> Loi núm. 2016-1691, 9 de diciembre de 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, *JORF* núm. 0287, 10 de diciembre de 2016.

d. *La “responsabilidad social” de las plataformas de intermediación*

La Ley núm. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016<sup>47</sup> introduce en el Código de Trabajo un título IV de la séptima parte, intitulado “trabajadores usando una plataforma de intermediación” y un capítulo II, llamado “responsabilidad social de las plataformas digitales”. Según el artículo L.7341-1 del Código de Trabajo Francés, el ámbito de aplicación de ese capítulo se extiende a los *trabajadores independientes* quienes, por el ejercicio de sus actividades profesionales, recurren a los servicios de una o más plataformas de intermediación bajo la condición que esas plataformas establezcan las características de la prestación de servicio proporcionado y su precio.

La terminología usada nos deja en un estado de perplejidad. En primer lugar, desde el momento que la plataforma establece unilateralmente las características de la prestación de servicio proporcionado y sobre todo su precio, la existencia de un contrato de trabajo está más que probable. Sin embargo, la ley indica que su contenido se aplica únicamente a los trabajadores independientes. En segundo lugar, el uso del término “responsabilidad social” parece extraño porque la responsabilidad social implica un carácter más bien voluntario. Si la ley introduce algunos incentivos respecto a la cobertura contra riesgos como los accidentes del trabajo, también introduce verdaderas obligaciones jurídicas.

Lo que debería tranquilizarnos todavía es que la dicha ley no introduce una presunción de que los trabajadores de plataformas digitales no son asalariados. De manera más neutral inicia un régimen especial que, según ella, se aplica sólo a los trabajadores que prestan sus servicios bajo condiciones de independencia. Entonces, la dicha Ley no excluye que un trabajador de plataforma puede ser asalariado y beneficiar de la totalidad de protecciones proporcionadas por el Código del Trabajo.

En lo que se refiere a su contenido, empezamos nuestro análisis por la parte más parecida a un principio de responsabilidad social. Según el artículo L7242-2 del Código de Trabajo, si el trabajador suscribe voluntariamente un seguro contra el riesgo de los accidentes de trabajo, la plataforma debería hacerse cargo de las cuotas hasta el límite de un techo. Todavía, la ley alienta la suscripción de un contrato colectivo para todos los trabajadores.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Loi núm. 2016-1088, del 8 de agosto de 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* núm. 0184, 9 de agosto de 2016.

<sup>48</sup> Así, la plataforma Deliveroo ha declarado en septiembre de 2017 haber concluido con la compañía de Seguros AXA un contrato colectivo de cobertura de salud por sus 7,500 “usuarios”, *La Tribune*, 7 de septiembre de 2017.

Sin embargo, no todos los trabajadores de plataformas digitales son cubiertos por esa nueva protección potencial. Según el artículo D.7342-1, sólo los trabajadores que han ganado gracias a la intermediación de la plataforma, al menos 13% del techo de la seguridad social, es decir al menos 5,165.16 euros al año, pueden pedir a la plataforma el reembolso de sus cotas.

Así se ve el carácter incitativo y no obligatorio de la cobertura de salud y de accidentes del trabajo.

En segundo lugar, la Ley núm. 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 garantiza a los “usuarios” de plataformas intermediarias, un verdadero derecho a la formación profesional continua. En efecto, según el artículo L.7342-3 “La plataforma se hace cargo de la aportación necesaria a esa formación”. Así, los “usuarios” se benefician de una validación de su experiencia y la plataforma los acompaña y les indemniza.

En tercer lugar, los usuarios de plataformas digitales tienen derecho de organizar sindicatos (artículo L. 7342-6). Aquella norma no era necesaria, dado que el derecho de organizar sindicatos con toda libertad es garantizado por la Constitución,<sup>49</sup> pues el artículo L. 7342-5 del C. Trav. prevé que, si los trabajadores independientes de plataformas digitales rechazan colectivamente prestar sus servicios a causa de reivindicaciones profesionales, ese movimiento de rechazo, excepto abuso, no genera responsabilidad contractual ninguna, y no constituye motivo justificativo para terminar la relación con la plataforma o penalizar al trabajador de otra manera. Por consiguiente, la Ley de 2016 garantiza a los trabajadores independientes de plataformas digitales el derecho de huelga.

En cambio, dicha Ley no prevé nada sobre el derecho de los trabajadores independientes de plataformas digitales a una remuneración decente aunque sea la principal causa del recurso a la huelga. Tampoco prevé algo en el caso de la cesación de la actividad de la plataforma o de las causas justificativas para terminar la colaboración con un trabajador independiente de plataforma digital.

En julio de 2018, dentro del marco del proyecto de ley sobre la libertad de elegir su futuro profesional, un relator especial del gobierno propuso una enmienda al proyecto de la ley con referencia a los trabajadores de plataformas. Según la propuesta que finalmente fue rechazada,<sup>50</sup> las plataformas podrían iniciar unilateralmente y de manera voluntaria un estatuto privado con previsiones sobre las condiciones de intermediación aplicadas; la no

<sup>49</sup> Artículo 6o. del Preámbulo de la Constitución del 27 octubre de 1946.

<sup>50</sup> Assemblée Nationale, *Amendements*, Francia, disponible en: <http://www.assemblee-nationale.fr/15/amendements/1019/AN/2072.asp>.

exclusividad de la prestación de servicios; las modalidades permitieron a los trabajadores asegurarse un salario decente, una formación adecuada y una protección contra los riesgos de su actividad; derechos de información y del diálogo en caso de modificación de sus condiciones de prestación de servicios; garantías en caso de ruptura de la relación de trabajo con la plataforma.

A cambio, la enmienda precisaba que la puesta en marcha de ese estatuto privado voluntario no debería permitir el establecimiento de la subordinación jurídica de los trabajadores a las plataformas intermediarias. En otros términos, la enmienda, a diferencia de la ley de 2016, pretendía excluir la existencia de un contrato del trabajo. Para evitar su adopción, los trabajadores de Uber Eats, Deliveroo, Foodora, Glovo y Stuart se metieron en huelga durante la última semana de la copa del mundo de fútbol.

### *B. Los trabajadores de plataformas digitales y la seguridad social*

Los trabajadores de plataformas digitales no son necesariamente informales. Pueden ser cubiertos por la seguridad social bajo el régimen de la autoempresa.<sup>51</sup> Dado que las reformas de los últimos 20 años buscan unificar los regímenes de los trabajadores independientes y de los asalariados, las reformas recientes aseguran aproximadamente las mismas prestaciones que las de los asalariados; mejores condiciones frente a las transiciones (de régimen a régimen) gracias a la portabilidad de sus derechos a la capacitación profesional y a la jubilación, así como a una cobertura tanto voluntaria contra los accidentes del trabajo, como obligatoria aunque financiada por el Estado (impuestos): el desempleo.

#### *a. La microempresa: marco jurídico privilegiado de cobertura social de los trabajadores de las plataformas digitales*

Según el derecho francés, todos los residentes del territorio tienen la misma cobertura básica de salud (tratamiento médico, medicina y gastos de hospitalización) y de familia aunque no tengan ninguna actividad profesional.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Lhernould Jean-Philippe, “Digital Age, Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work, National Context Analysis France”, Eurofound 2018, disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18054en.pdf>.

<sup>52</sup> Loi 2016-1827, 23 de diciembre de 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017, *JORF*, núm. 299, 24 de diciembre de 2016.

En otros términos, los trabajadores de plataformas no registrados como independientes no son excluidos de las prestaciones de salud.

Sin embargo, parece que en su mayoría los trabajadores de plataformas digitales son registrados como trabajadores independientes, y específicamente como microempresarios. El régimen de la microempresa ha sido introducido por la Ley del 4 de agosto de 2008.<sup>53</sup> Este régimen bajo límite máximo de volumen de negocios (33,200 euros como máximo en el sector de los servicios) presenta ventajas y por eso atrae sobre todo a los jóvenes: sencillez de la creación de la empresa; declaración en línea de ingresos y pago liberatorio de impuestos y cuotas sociales proporcionadas a los ingresos; dispensa del impuesto sobre sociedades; dispensa del IVA (valor añadido).

Así, las cuotas de un microempresario son de 22.7% de sus ingresos trimestrales mientras que los asalariados pagan 25% a los que se añaden las cuotas del empresario cuyo nivel alcanza 20 a 40% del salario bruto.

Además, en caso de incapacidad temporal (enfermedad), el microempresario tiene derecho a un ingreso de sustitución bajo dos condiciones acumulativas: un periodo de seguro previo de un año e ingresos de 3,900 euros mínimo durante el mismo periodo. Esa condición de seguro previo pareciera al principio demasiado largo, dado que los asalariados necesitan sólo la mitad (seis meses de seguro previo), pero la condición de ingresos es razonable dado que los asalariados necesitan declarar un mínimo de 10,028.20 euros en seis meses.

La renta de jubilación puede ser muy baja dado que proviene directamente de los ingresos del micro empresario y del volumen de trimestres de seguro. Además, para asegurarse cuatro trimestres de cobertura, un micro empresario debe declarar al menos 12,000 euros de ingresos al año, lo que puede parecer poco pero que no lo es para algunos trabajadores de plataforma.

El presidente Macron ha anunciado para 2019 la reforma de las rentas de jubilación con el fin de unificar los regímenes y asegurar que los cambios de actividad o de sector no impactarán el importe de la pensión de jubilación.

La ley sobre el financiamiento de la seguridad social para 2018<sup>54</sup> ha organizado la absorción del régimen de los independientes por el régimen general, lo que muestra una voluntad de unificación no sólo de la gestión, sino

---

<sup>53</sup> Loi 2008-776, 4 de agosto de 2008 de modernisation de l'économie, *JORF*, núm. 0181, 5 de agosto de 2008, p. 12471.

<sup>54</sup> Loi 2017-1836, 30 de diciembre de 2017, de financement de la sécurité sociale pour 2018, *JORF*, núm. 305, 31 de diciembre de 2017.



también de las prestaciones con el fin de reducir el abismo que separa los dos regímenes. Sin embargo, ese cambio importante supondrá seguramente el aumento de las cuotas o la disminución de las prestaciones.

b. *La cuenta personal de actividad*

Los trabajadores de las plataformas son en su mayoría jóvenes o tienen ya una actividad complementaria de asalariado o de funcionario y buscan con esa actividad mejorar sus perspectivas profesionales o sus ingresos. Además, su generación tiene conciencia que a diferencia de sus antepasados necesitarán más o menos con frecuencia adaptarse a las evoluciones del mercado del trabajo. Dentro de ese marco, la Ley del 8 de agosto de 2016 ha introducido el principio de una “cuenta personal de actividad” que debería permitir a los trabajadores acumular derechos para asegurar una transición suave de un régimen a otro. Esa cuenta reúne la cuenta personal de formación, la cuenta personal de penosidad y la cuenta de compromiso ciudadano.

En efecto, cada trabajador, no sólo asalariado sino también funcionario independiente desde el 1o. de enero de 2018,<sup>55</sup> acumula derechos a la formación continua (500 euros al año). Esos derechos que aumentan cada año hasta un techo (5,000 euros) *son vinculados a la persona del trabajador y no a la empresa empleadora*. Entonces, le persisten al trabajador cuando cambia de empresa o de régimen (por ejemplo, si el trabajador de plataforma pasa de una actividad independiente a una actividad asalariada o lo contrario).

Asimismo, la cuenta de penosidad toma en cuenta las condiciones del trabajo para disminuir por ejemplo los trimestres necesarios para la jubilación o para aumentar los derechos de formación con el propósito de proporcionar al trabajador nuevas capacidades en un sector menos peligroso.

Por último, la tercera cuenta toma los compromisos ciudadanos (por ejemplo, la participación a una asociación que promueve los derechos humanos) para proporcionar derechos de formación complementarios.

Así, los trabajadores de plataformas digitales se benefician también de ciertos derechos permitiéndoles adaptarse a las transiciones profesionales.

---

<sup>55</sup> Décret núm. 2016-1999, 30 de diciembre de 2016, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs *JORF*, núm. 304, 31 de diciembre de 2016.

*c. La reforma del paro a favor de los independientes*

El artículo 51 de la Ley del 5 de septiembre de 2018 sobre la libertad de elegir su futuro profesional,<sup>56</sup> extiende el ámbito del subsidio de desempleo a los trabajadores independientes y a los microempresarios. Entonces, teóricamente los trabajadores de plataforma registrados como tales, también se beneficiarán del subsidio de paro en el caso de cesación de sus actividades por la cuenta de la plataforma. En efecto, dicha Ley se refiere a una indemnización de los independientes por cesación de actividad. Así, los trabajadores independientes y los microempresarios podrán beneficiarse de un subsidio de inactividad bajo condiciones que quedan por determinar. Aunque el contenido de su decreto de aplicación no sea seguro al momento de escribir esas líneas, parece que el gobierno tiene la intención de exigir: dos años de ejercicio previo y al menos 10,000 euros de ingresos al año. Según un autor<sup>57</sup> esas exigencias son bastante elevadas dado que 80% de los microempresarios tienen ingresos inferiores a 10,000 euros al año y 41% de ellos cesan su actividad en menos de dos años.

A diferencia del subsidio de paro de los empleados que tiene carácter de seguro y dependen de sus ingresos previos, el subsidio destinado a los independientes, consistirá en una suma fija (se habla de 800 euros al mes) durante seis meses. Su financiamiento será garantizado por el Estado por medio de los impuestos y supondrá la liquidación judicial previa de la microempresa. Además, los microempresarios por los cuales la micro empresa es sólo una actividad secundaria, serán en principio excluidos del campo de esa medida.

#### IV. PROPUESTAS DE REFORMAS JURÍDICAS Y PROYECTOS

Los autores que tratan de enfrentar los desafíos vinculados a las nuevas formas del trabajo digitalizado, reconocen que parte del problema no puede resolverse a nivel nacional ni siquiera europeo. En efecto, cuando las plataformas digitales no tienen sede social en Francia o en Europa, es difícil, mejor dicho imposible, forzar la aplicación de la legislación nacional. Entonces, lo primordial es considerar mecanismos supranacionales: europeos y, aún mejor, mundiales.

<sup>56</sup> Loi núm. 2018-771, 5 de septiembre de 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *JORF*, núm. 205, 6 de septiembre de 2018.

<sup>57</sup> Robert, Eve, “Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants?”, *Dx. Soc.*, julio de 2018, p. 614.

1. *Propuesta de un reglamento europeo sobre las plataformas intermediarias: una exigencia por mayor transparencia*

Entre otras funciones, la Comisión Europea tiene que garantizar la implementación de las normas europeas sobre todo las de competencia en el sector digital. Dentro del marco de ese papel, se adoptó en 2016 —frente a Amazon— una decisión por la que se hacían jurídicamente vinculantes los compromisos ofrecidos respecto de los problemas de competencia preliminares relativos a varias cláusulas de sus acuerdos de distribución con las editoriales de libros electrónicos.<sup>58</sup> En junio de 2017, la Comisión aprobó una multa muy significativa contra Google con el motivo de que aquella empresa había abusado de su posición dominante otorgando una ventaja ilícita a su propio servicio de comparación de precios en sus resultados de búsqueda general.<sup>59</sup>

Frente al problema de la competencia de colosales empresas digitales no europeas (en su mayoría estadounidenses, Google, Amazon, Intel, Android) que abusan de su posición dominante frente a las empresas usuarias europeas, la Comisión hizo en abril de 2018 una propuesta de reglamento para fomentar la equidad y la transparencia en beneficio de las empresas que utilizan servicios de intermediación en línea y con el propósito de evitar la fragmentación del mercado único digital provocada por la existencia de un mosaico de normas nacionales.<sup>60</sup>

Según los fundamentos de esa propuesta: “Las plataformas y los motores de búsqueda permiten a las empresas europeas llegar a los consumidores, pero hay que asegurarse de que no abusen de su poder para perjudicar a las empresas usuarias”.

Las principales medidas contenidas que pueden beneficiar igualmente a los trabajadores de plataformas, son las siguientes: los proveedores de servicios de intermediación en línea tendrán que garantizar la accesibilidad de sus condiciones de servicio para los usuarios profesionales; determinarán las causas por las que se podría retirar o suspender de una plataforma a un usuario profesional y respetarán un plazo mínimo y razonable de preaviso

---

<sup>58</sup> European Commission, “Pratiques anticoncurrentielles: la Commission ouvre une procédure formelle d’examen concernant les accords de distribution de livres numériques d’Amazon”, 2015, disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5166\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5166_fr.htm).

<sup>59</sup> El 27 de junio de 2017, la Comisión impuso a Google una multa de 2.42 miliares de euros, disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1784\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1784_fr.htm).

<sup>60</sup> COM (2018)238 final, “Propuesta de reglamento sobre el fomento de la equidad y la transparencia para las empresas que utilizan servicios de intermediación en línea”, 26 de abril de 2018.

antes de introducir modificaciones en dichas condiciones. Si un proveedor de servicios de intermediación en línea suspende o revoca, total o parcialmente la oferta de una empresa usuaria, tendrá que especificar los motivos. Además, los proveedores de tales servicios habrán de formular y publicar la política general sobre el tratamiento que dan a sus propios bienes o servicios frente a los ofrecidos por sus usuarios profesionales. Por último, tanto los servicios de intermediación en línea como los motores de búsqueda en línea deberán establecer los criterios generales que determinen la forma de clasificar los bienes y servicios en los resultados de búsqueda.

Esas medidas de carácter proteccionista serán difícilmente eficaces desde el punto de vista jurídico dado que algunos Estados miembros de la Unión Europea, como Irlanda, han rechazado ejecutar las sentencias de la Comisión contra Apple, para no perder los beneficios de una relación privilegiada con esa empresa.<sup>61</sup>

Sin embargo, si el nivel europeo no es el nivel de regulación más adaptado por su carácter regional, una iniciativa más amplia al nivel de la ONU o de la OIT podría alentar la puesta en marcha dentro de las empresas más poderosas de la era digital de una política activa de responsabilidad social al fin de asegurar a los trabajadores digitales condiciones de trabajo y de salarios más dignos.

## *2. Debate sobre el tratamiento jurídico de las nuevas formas de trabajo vinculadas a la digitalización de las economías francesa y europea*

Como resultado de lo anterior, la digitalización de la economía pone en duda el perímetro del derecho del trabajo, es decir el concepto mismo del asalariado y por consiguiente el ámbito de aplicación del derecho del trabajo. El debate procura responder a una pregunta: ¿cómo proteger a los trabajadores de plataformas si no son asalariados? A esa pregunta varias respuestas son propuestas en Francia.

---

<sup>61</sup> El 4 de octubre de 2017, la Comisión Europea incorporó una acción contra Irlanda por su rechazo de ejecutar la sentencia con la cual la Comisión ordenó que ese país recuperara los 13 millones de euros de crédito de impuestos ilícitos que había otorgado a esta empresa, disponible en: <https://fr.reuters.com/article/businessNews/idFRKCN1C916Z-OPRBS>.

### A. *La extensión del campo del derecho del trabajo*

Numerosos autores proponen la extensión del perímetro del concepto del trabajador asalariado.<sup>62</sup> Esa solución necesitaría abandonar o al menos adoptar el criterio de la subordinación jurídica, dado que las nuevas formas de trabajo digital implican más independencia desde el punto de vista de los horarios, del lugar del trabajo o de los medios de producción. La mayoría de esos autores, proponen la sustitución del criterio de la subordinación jurídica por el criterio de la subordinación o de dependencia económica. Así, sería asalariado el trabajador que depende desde el punto de vista económico de la empresa que constituye su principal o único cliente. Esa propuesta ha sido ya consagrada de manera implícita por algunas sentencias de la Corte Suprema.<sup>63</sup>

Sin embargo, no parece adecuada en el contexto de la pluriactividad en la medida que el trabajador de plataforma puede combinar su actividad digital con otra, por ejemplo puede ser al mismo tiempo asalariado, funcionario o puede trabajar de manera simultánea para más de una plataforma.

Entonces, aunque que el criterio de subordinación jurídica parece más o menos obsoleto, lo de la dependencia económica necesita afinarse. Así, se podría proponer que en lugar de concentrar su atención a la persona del trabajador, sería mejor concentrarse en la persona del empleador que más bien se definiría como el que determina (más o menos unilateralmente) las condiciones de la prestación del trabajo y sobre todo del precio. Por lo tanto, sería su posición dominante dentro de la relación de trabajo que impondría su más grande responsabilidad y sus obligaciones jurídicas.

### B. *La asimilación de los trabajadores de plataformas a los asalariados*

Otra solución sería, sin reconocer a los trabajadores de las plataformas digitales el carácter de empleado (asalariado), asimilar su régimen parcialmente al de los asalariados. La propuesta de la directiva europea relativa al derecho de los trabajadores de disfrutar de una información clara, precisa y transparente sobre sus condiciones del trabajo,<sup>64</sup> sin calificar a los trabajadores de

<sup>62</sup> Barbara, E., "Proposition pour une nouvelle définition du contrat de travail", *Sem. Soc. Lamy*, núm. 1767, 2017; Bossu, B., "Quel contrat de travail au XXIe siècle?", *Dr. Soc.*, 2018, p. 232; Pasquier, T., "Sens et limites de la qualification de contrat de travail", *RDT*, 2017, p. 95.

<sup>63</sup> Cass. Soc, 19 de diciembre de 2000, *Labbane vs. Soc. Bastille Taxi et autre*, Bull.civ. V, núm. 437; Cass. soc 3 de junio de 2009, núm. 08-40.981.

<sup>64</sup> COM (2017) 797 final. "Unas condiciones laborales transparentes y previsible en la Unión Europea", 21 de diciembre de 2017.

plataformas de asalariados, extiende su campo de aplicación a ellos. Así, la propuesta de la directiva impone sobre la plataforma intermediaria la obligación de informar a sus trabajadores sobre: la duración y las condiciones de su periodo de prueba; su derecho a capacitación; los horarios de trabajo extraordinarios y su remuneración; las condiciones de determinación de los calendarios de trabajo variables, *a fin de tener en cuenta la creciente prevalencia de tipos de organización del trabajo como los contratos de trabajo ocasional o de cero horas, o el trabajo en la economía colaborativa*; o el sistema o sistemas de seguridad social que reciben las cotizaciones.

Así, la asimilación propone a los trabajadores digitales una protección fragmentada que podría todavía mejorar poco a poco.

### C. *El régimen intermediario*

Una tercera solución sería aplicar a los trabajadores de plataformas intermediarias, un régimen propio a la imagen del régimen de la para-subordinación italiana o española.<sup>65</sup> La Ley francesa de 2016 sobre la “responsabilidad social” de las plataformas habría marcado el paso hacia la creación de ese tipo de régimen intermediario. Sin embargo, la ley francesa tampoco tiene una orientación muy clara porque confunde obligaciones jurídicas (como la de la capacitación y el respeto del derecho de la huelga) e incitaciones que no tienen naturaleza obligatoria, como la del seguro respecto a los accidentes del trabajo. La enmienda rechazada de 2018 que buscaba profundizar el carácter voluntario de la responsabilidad social muestra que actualmente el gobierno se está alejando de la solución de un régimen intermediario.

### D. *La creación de un régimen único de la actividad profesional*

Bajo la influencia del trabajo seminal del profesor A. Supiot, *Más allá del empleo*, de 1999, revisado en 2016,<sup>66</sup> Francia ha iniciado, a más o menos largo plazo, un proceso de fusión de los regímenes, hasta ahora distintos, de los asalariados e independientes con el propósito de poner en marcha un régimen único, el de la “actividad profesional”. Ese régimen común para todas

<sup>65</sup> Perulli, A., *Le travail économiquement dépendant/ Parasubordination: les aspects juridiques, sociaux et économiques*, 2003, disponible en: [http://www.social-law.net/IMG/pdf/parasubordination\\_report\\_fr.pdf](http://www.social-law.net/IMG/pdf/parasubordination_report_fr.pdf).

<sup>66</sup> Supiot, A., *Au delà de l'emploi*, Flammarion, 2016; Reynaud, E. y Supiot, A., *Protección social y trabajo decente, nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo*, La Ley, 2006.

las actividades profesionales ambiciona garantizar a todos los trabajadores, incluso a los de las plataformas digitales intermediarias, una cobertura social completa y continua sin interrupciones o pérdida de derechos cuando el individuo cambia de régimen o acumula regímenes distintos. El derecho de la seguridad social resulta un proyecto ambicioso no sin algunas desventajas.

En efecto, la universalidad de las prestaciones supone ineluctablemente su reducción y su financiamiento por la imposición. En cambio, el derecho de trabajo no parece seguir el mismo proyecto. Su ámbito de aplicación sigue siendo estricto no incluyendo las actividades más o menos independientes que no corresponden al concepto del trabajador asalariado.

## V. CONCLUSIONES

En Francia, la revolución industrial 4.0 no está considerada, desde el punto de vista social, como una ruptura con el pasado sino más bien como un desafío y una oportunidad. Así, los últimos 20 años, Francia ha desarrollado varios mecanismos para enfrentar la digitalización de su economía. La eficacia de esas reformas queda evidentemente todavía por comprobar. Sin embargo, debemos subrayar que tanto la ley laboral y de la seguridad social como la jurisprudencia se están progresivamente adaptando a los desafíos de la digitalización. Eso muestra el dinamismo del derecho francés a pesar de la crisis financiera y aunque las reformas de la seguridad social y del derecho de trabajo no persiguen siempre los mismos objetivos, lo que falta es coherencia.

Sin embargo, de lo anterior surgen algunas pistas de reflexión y de acción para el futuro. Al nivel nacional parece necesario adaptar el perímetro y ámbito de aplicación del derecho de trabajo con el fin de extenderlo a las relaciones de trabajo con aquellas empresas digitales que determinan solas, o casi, las condiciones y el precio de la prestación. Esa medida procuraría a los trabajadores de plataformas una protección más amplia e impediría los fraudes tanto del punto de vista de la ley laboral como de la seguridad social.

En segundo lugar, parece no solo útil, sino también más pragmático desarrollar el diálogo y la responsabilidad social dentro de las empresas proveedoras de servicios de búsqueda o de intermediación con el trabajo de-

cente<sup>67</sup> como guía. En efecto, dado que las empresas de la era digital no están confinadas por las fronteras geográficas y su ámbito de acción no coincide con la aplicación de una legislación nacional, la solución más pragmática para asegurar una protección común aunque no suficiente por todos los trabajadores —sin tomar en cuenta su lugar de trabajo—, sería fomentar la sumisión voluntaria de esas empresas, con el apoyo de la OIT y de la ONU, a los principios del trabajo decente.

En efecto, hay que subrayar que los problemas vinculados a los trabajadores más vulnerables de la era digitalizada, no pueden ser resueltos al nivel nacional, ni siquiera regional, sino más bien al nivel internacional. Así, las medidas nacionales o regionales presentadas aquí sólo constituyen algunas oportunidades para imaginar soluciones adecuadas a nivel global.

## VI. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

### 1. *Bibliografía*

- HEYER, E. *et al.*, *Une autre voie est possible, le modèle social français n'est pas mort*, Flammarion, 2018.
- LOKIEC, P., *Il faut sauver le droit du travail*, Odile Jacob, 2015.
- REYNAUD, E. y SUPIOT, A., *Protección social y trabajo decente, nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo*, La Ley, 2006.
- SUPIOT, A., *Au delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.

### 2. *Hemerografía*

- BIDET, A. y PORTA, J., “Le travail à l'épreuve du numérique”, *RDT*, 2016.
- BONICI, C., “Les chauffeurs Uber, Canuts du XXI siècle?”, *RECMA*, núm. 346, 2017.
- BOSSU, B., “Quel contrat de travail au XXIe siècle?”, *Dr. Soc.*, 2018.

---

<sup>67</sup> El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre Mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible (2011) y la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015), disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.



- DESBARATS, I., “Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi”, *Dr. Soc.*, 2011.
- DURANT, P., “Naissance d’un droit nouveau: du droit du travail au droit de l’activité professionnelle”, *Dr. Soc.*, 2010.
- DRENAO, M., “L’impact du numérique en entreprise. Réflexions autour des relations individuelles de travail”, *RJS*, 2017.
- FABRE, A. y ESCANDE-VARNIOL, M-C., “Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l’Ubersiation?”, *RTD*, 2017.
- FROUIN, C., “L’entreprise face au numérique: incidences de la loi Travail et de la loi pour une République numérique”, *Gaz. Pal.*, núm. 10, 7 de marzo de 2017.
- GOMES, B., “Le crowdworking: essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique”, *RTD*, 2016.
- ISIDORO, L., “L’universalité en droit de la protection sociale, des usages aux visages”, *Dr. Soc.*, 2018.
- JEAMMAUD, A., “Uber, Deliveroo: requalification des contrats ou dénonciation d’une fraude à la loi? ”, *Sem. Soc. Lamy*, núm. 1780, 2017.
- JULIEN, M. y MAZUYER, E., “Le droit du travail à l’épreuve des plateformes numériques”, *RDT*, 2018.
- LECLERC, O. *et al.*, “La dépendance économique en droit du travail: éclairages en droit français et en droit comparé”, *Rev. Trav.*, 2010.
- LEDERLIN, E., “Le travail numérique à l’épreuve du droit social: l’appréciation du lien de subordination selon le principe de réalité”, *JCPS*, núm. 47, 2015.
- LOISEAU, G., “La qualité de salarié refusée aux travailleurs à la tâche des plateformes numériques”, *Comm. Com. Electr.*, núm. 71, 2017.
- LOISEAU, G., “Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne”, *Comm. Com. Electr.*, núm. 61, 2016.
- ROBERT, E., “Quelle assurance chômage pour les travailleurs indépendants?”, *Dr. Soc.*, julio de 2018.
- TEISSONNIERE, J-P., “Lorsque l’employeur est un algorithme, la subordination est violente”, *Sem. Soc. Lamy*, núm. 1767, 2017.
- VAN DEN BERGH K., “Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie”, *Rev. Trav.*, 2018.

### 3. Otras fuentes

- AMAR, N. y Vioslat, J-L., “Les plateformes collaboratives, l’emploi et la protection sociale”, *Rapport de l’IGAS*, 2016.

- CONSEIL, D'ETAT, "Puissance publique et plateformes numériques: accompagner l'uberisation", *Etude Annuelle*, 2017.
- GALLOIS, Louis, *Pacte pour la compétitivité de l'industrie française*, 2012.
- METTLING, B., "Transformation numérique et vie au travail, à l'intention de la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social", septiembre de 2015.
- MONTEL, O., "L'économie des plateformes: enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques", *Dares Document d'Étude*, núm. 213, agosto de 2017.
- TERASSE, P., "Rapport sur le développement de l'économie collaborative, Hôtel Matignon", febrero de 2016.