Las medidas de protección laboral de urgencia sanitaria en el Derecho francés

Autores

Pedro Harris Moya
pharris@bcn.cl

Equipo de trabajo:
Virginie Loiseau
vloiseau@bcn.cl

Nº SUP: 124772

Resumen

La urgencia sanitaria, declarada por la Ley francesa 2020-290 del 23 de marzo de 2020, ha permitido adoptar diferentes medidas frente a la propagación del virus SARS CoV-2. Algunas de dichas medidas han sido relacionadas con el régimen laboral de los trabajadores. Las medidas para la protección del mercado laboral en el Derecho francés frente a la propagación de la epidemia Covid-19 debe distinguir los regímenes aplicables a trabajadores dependientes e independientes. Sólo en el primero de los casos, las medidas ya aplicables con anterioridad a la declaración de urgencia sanitaria han permitido limitar en mayor grado sus impactos.

Introducción

La jurisprudencia francesa ha consagrado un régimen aplicable a supuestos de limitación de libertades, tradicionalmente conocido como la teoría de las circunstancias extraordinarias[1]. Esta jurisprudencia, sin embargo, no ha sido la causa de las medidas aplicables frente a la lucha contra el virus SARS CoV-2, cuya propagación ha originado una legislación especial, diversa a aquella ya prevista en el Código de la salud[2].

Dicha legislación ha correspondido a le Ley francesa 2020-290 del 23 de marzo de 2020, denominada “de urgencia para hacer frente a la epidemia de Covid-19”, la cual ha permitido declarar el estado de urgencia sanitaria, habilitando al gobierno francés para “adoptar por vía de ordenanza, en un plazo de dos meses a contar de la publicación de la presente ley” (art. 3), ciertas medidas de adaptación de la regulación.

[1] Sentencia del Consejo de Estado francés de 28 de junio de 1918, 63412, *Heyriès*.
[2] Gelblat, Antonin y Marguet, Laurie (2020) : État d’urgence sanitaire : la doctrine dans tous ses états? *Actualités Droits-Libertés*.

Las medidas de adaptación adoptadas por el gobierno francés en la lucha contra la propagación del virus SARS CoV-2 han sido numerosas, permitiendo que sean dictadas más de cincuenta ordenanzas[3] para tales efectos, las cuales deberán seguir un proceso de ratificación por parte del Parlamento francés, a través de la tramitación un proyecto de ley de ratificación de ordenanzas[4], sin perjuicio de su aplicación *in actum*.

Dichas ordenanzas, dictadas en aplicación del art. 38 de la Constitución, han tenido por objeto limitar los impactos económicos que la propagación de la epidemia Covid-19 genera, incluyendo también aspectos propios del mercado laboral. En rigor, estas últimas pueden agruparse según afecten a trabajadores dependientes (I) o independientes (II), al formar cada uno de estos grupos categorías distinguibles.

I. Las medidas de protección a trabajadores dependientes

Deben distinguirse aquellas medidas adaptables a la propagación del virus SARS CoV-2, existentes ya antes a la urgencia sanitaria (1), de aquellas medidas especiales consagradas con posterioridad a ella (2).

1. La adaptación de medidas generales

Es posible referirse tanto al régimen de teletrabajo (A) como también al derecho de retiro de trabajadores (B).

A. El régimen de teletrabajo

Conforme al art. L. 1222-9 del Código del Trabajo francés, la aplicación de teletrabajo se realiza de forma voluntaria, previo acuerdo con el empleador, en un lugar distinto a aquel en el cual el trabajador presta servicios, bajo relación de subordinación y dependencia. Por su parte, el art. L. 1222-11 de dicho Código permite que, en caso de epidemias, el régimen de teletrabajo pueda ser decidido unilateralmente por el empleador.

Conforme a dicha disposición:

> En casos excepcionales, principalmente frente a una amenaza de epidemia, o en caso de fuerza mayor, la puesta en práctica del teletrabajo puede ser considerada como un acondicionamiento al puesto de trabajo necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa, y garantizar la seguridad de los trabajadores.

[3] Disponible en: https://www.vie-publique.fr/dossier/273985-les-ordonnances-covid-19-mars-et-avril-2020-dossier (mayo, 2020).
[4] La no presentación del proyecto llevará a la "caducidad" de las medidas (art. 38 de la Constitución de 1958). Véase: Lascombe, Michel (2012): *Le droit constitutionnel de la V République,* 12ª edición, Paris, L'Harmattan, p. 267.

Frente a la ausencia de una decisión unilateral del empleador, cabe preguntarse si el trabajador puede exigir la aplicación del mecanismo. Si bien el trabajador carece de este derecho, la obligación de seguridad que pesa sobre el empleador[5], puede limitar un rechazo arbitrario, al posibilitar un eventual compromiso de su responsabilidad, en caso que dichas condiciones no sean satisfechas en perjuicio del trabajador.

Las controversias por la aplicación de teletrabajo entre empleador y trabajador, bien pueden ser orientadas por ciertas recomendaciones ministeriales, que han señalado la aplicación de teletrabajo para todos los empleos conciliables con dicha modalidad de prestación de servicios[6], estimándose que el número de trabajadores sujetos a dicho régimen podría alcanzar aproximadamente a un tercio de la población[7].

B. El régimen de retiro

Los artículos L. 4131-1 y siguientes del Código del trabajo francés consagran dos derechos relacionados entre sí: por un lado la alerta y, por el otro, el derecho a retirarse del trabajo. Según la disposición recién citada:

> El trabajador alerta inmediatamente al empleador de toda situación laboral en la cual exista un motivo razonable de pensar que ella presenta un peligro grave e inminente para su vida y para su salud, como también toda defectuosidad que constate en los sistemas de protección.
>
> En tal situación él puede retirarse.
>
> El empleador no puede exigir al trabajador que ha hecho uso de su derecho a retiro retomar en una situación laboral en la cual persiste un peligro grave e inminente resultante principalmente de la defectuosidad de un sistema de protección.

La aplicación de esta disposición no ha sido pacífica frente a la propagación del virus SARS CoV-2. El Ministerio del Trabajo ha interpretado que dicha disposición se refiere a peligros graves e inminentes específicos y no a situaciones de pandemias[8]. Sin embargo, en rigor corresponde al juez del trabajo verificar si la invocación del derecho es o no procedente en una determinada situación, lo que varía caso a caso[9].

El derecho a retirarse frente a peligros graves e inminentes, sin embargo, no es absoluto y debe ejercerse respetando ciertas condiciones. Entre otras, se encuentra la circunstancia que el ejercicio de

---

[5] Art. L. 4121-1 del Código del trabajo francés.
[6] Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail (mayo, 2020).
[7] Disponible en : https://www.lesechos.fr/economie-france/social/sondage-exclusif-les-francais-seduits-par-le-teletravail-1204045 (mayo, 2020).
[8] Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/responsabilite-de-l-employeur-droit-de-retrait (mayo, 2020)
[9] Guichard, Sabine (2020): Covid-19 : l'exercice du droit de retrait est-il légitime ? *Actualités en santé & sécurité Tissot.*

dicho derecho no tenga como resultado la generación de una nueva situación de peligro grave e inminente[10].

2. La consagración de medidas especiales

Es posible referirse al régimen de limitaciones de trabajo (A) y a la anticipación de feriados y descansos (B).

A. El régimen de limitaciones de trabajo

Existen al menos dos regímenes de limitaciones del trabajo dependiente en Francia, especialmente aplicables a la propagación del virus SARS CoV-2: un régimen general y otro propio de la actividad parcial.

El régimen general se aplica respecto de pacientes que hubieran sido diagnosticados de Covid-19, o bien que tengan una probabilidad alta de ser diagnosticados en dichos términos, por haberse verificado un "contacto estrecho" de contagio. En el primer caso se aplican los efectos generales de una licencia médica. En el segundo caso el médico puede también prescribir el alejamiento del trabajador de sus funciones.

El régimen de actividad o trabajo parcial se aplica si el trabajador dependiente es vulnerable, habita con una persona vulnerable o debe cuidar a un menor[11] o a una persona con capacidad reducida. Todos estos casos han sido incorporados en la legislación francesa rectificativa de finanzas de 2020, respecto de aquellos trabajadores que no pueden ejercer sus labores a tiempo completo, a contar del 1 de mayo de 2020.

En el Derecho francés, la consagración del régimen de actividad parcial ha permitido que los trabajadores reciban una indemnización integral, si dicho trabajadores eran remunerados conforme al régimen de salario mínimo interprofesional de crecimiento (conocido en Francia por sus siglas, como "SMIC"), y de un alcance del setenta por ciento de la remuneración bruta en caso que no hubiera sido así[12].

Sin embargo, para acceder al régimen de actividad parcial el trabajador dependiente debe reunir ciertas condiciones. La principal consiste en que el trabajador beneficiado deba encontrarse en la imposibilidad de recurrir al régimen de teletrabajo[13]. De lo contrario, deberá optarse por éste. La medida tiene una duración de veintiún días[14]. No obstante, en principio la solicitud puede ser renovada de verificarse iguales condiciones.

---

[10] Art. L. 4132-1 del Código del trabajo francés.
[11] El menor debe tener no más de dieciséis años a la época de entrada del régimen.
[12] Disponible en: https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890 (mayo, 2020).
[13] Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#teletravail (mayo, 2020).
[14] Disponible en: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19-qr-employeurs-inclusifs.pdf (mayo, 2020).

B. El régimen de anticipación de feriados y descansos

La anticipación de feriados legales en el Derecho francés ha sido también una de las medidas de protección al empleo, consagradas por la ordenanza francesa 2020-323 de 25 de marzo de 2020, la cual ha sido dictada aplicación del art. 11 de la ley 2020-290 del 23 de marzo del mismo año, que autoriza al gobierno a adoptar ciertas medidas excepcionales, para hacer frente a la propagación del virus SARS CoV-2.

En efecto, el art. 1 de la ordenanza francesa 2020-323 de 25 de marzo de 2020 deroga temporalmente ciertas disposiciones de "derecho común" aplicables en materia laboral, tales como la periodicidad de los feriados legales, permitiendo de esta forma que dichos feriados puedan anticiparse para efectos de limitar ciertas consecuencias económicas de la propagación de la pandemia respecto de los trabajadores[15].

Para que dicha anticipación de feriados pueda ser aplicada, debe tener lugar la celebración de un convenio de empresa o del sector económico respectivo. Dicho acuerdo puede determinar las condiciones en las cuales el empleador podrá imponer unilateralmente la aplicación de hasta seis días del feriado legal (pudiendo ser inferior a dicho número), así como su eventual fraccionamiento de extensión[16].

Ahora bien, una medida distinta consiste en la modificación de los días de descanso del trabajador dependiente. Esta medida permite que el empleador modifique o imponga días de descanso en una fecha distinta de la que inicialmente había sido prevista, si dicha imposición resulta necesaria por razones de dificultad económica, respetando un plazo de un día hábil con antelación a la modificación de fechas[17].

II. Las medidas de protección a trabajadores independientes

La mayor parte de las medidas de protección laboral señaladas en el párrafo anterior no son aplicables a trabajadores independientes. Es el caso del teletrabajo, del derecho de retiro, así como de la anticipación de feriados y descansos. No obstante lo anterior, ciertos regímenes aplicables a los trabajadores dependientes son aplicables a independientes. Este es el caso del régimen de actividad parcial[18].

Paralelamente, los trabajadores independientes han sido también protegidos por medidas especiales. En principio, ellas permiten otorgar un régimen de ayuda financiera, sea con fondos solidarios (1) o no (2).

[15] S/n (2020): Coronavirus (Covid-19) : Les dérogations aux règles de la durée du travail et des congés payés sont précisées, *La quotidienne Francis Lefebvre*.
[16] *Ibídem*.
[17] Disponible en: https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13983 (mayo, 2020).
[18] Disponible en: https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890 (mayo, 2020).

1. Las ayudas financieras dentro del fondo de solidaridad

El gobierno francés ha contemplado la creación de un amplio fondo de solidaridad, destinado a favorecer la actividad empresarial, al cual también pueden postular ciertos trabajadores independientes, tales como artesanos y comerciantes. El fondo de solidaridad permite ayudas financieras de hasta un monto de mil quinientos euros, en la medida que los trabajadores independientes reúnan determinadas condiciones[19].

Conforme al art. 3-1 del decreto 2020-371 del 30 de marzo de 2020, pueden beneficiarse de dichas ayudas financieras los trabajadores que sufran una prohibición de atender a público desde el 1 de abril de 2020; o bien que sufran la reducción de utilidades de a lo menos un cincuenta por ciento entre el primero y el treinta de abril[20], en comparación a una fecha de referencia que podrá ser variable, según el caso.

Cabe considerar que los montos otorgados por el Estado y por las regiones francesas en términos de ayuda financiera en una primera ocasión (en abril de 2020) han sido aumentados en una segunda entrega (en mayo de 2020), pudiendo ahora alcanzar sumas que varían entre los cinco mil y los diez mil euros, principalmente respecto de muy pequeñas empresas y, en especial, si su giro hubiera sido el turismo[21].

2. Las ayudas financieras fuera del fondo de solidaridad

El Consejo de Protección Social de los Trabajadores Independientes, es una instancia representativa de trabajadores no asalariados en Francia, que opera nacional y regionalmente, cuyo funcionamiento tiene lugar desde el año 2019 en dicho país. Se trata de un Consejo nacional "principalmente encargado de vigilar la calidad del servicio prestado por los trabajadores independientes agrupados en torno al régimen general"[22].

El Consejo de Protección Social de los Trabajadores Independientes determina las orientaciones sociales generales aplicables a este sector de trabajadores. En el marco de dicha función, este organismo previó diferentes medidas aplicables para limitar los efectos de la propagación del virus SARS CoV-2. Estas comprenden un régimen de ayuda excepcional, así como también la postergación de cotizaciones.

---

[19] Disponible en: https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/reponses-gouvernement-difficultes-independants (mayo, 2020).
[20] Disponible en: https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/reponses-gouvernement-difficultes-independants (mayo, 2020).
[21] *Ibídem.*
[22] Véran, Olivier y Lurton, Gilles (2018): Application de la loi 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, Commission des Affaires sociales - Assemblée Nationale, p. 14.

La ayuda excepcional se otorga por una única vez y permite que ciertos trabajadores independientes puedan acceder hasta mil quinientos euros, o bien la postergación de cotizaciones que deben ser pagadas periódicamente, beneficio que ha sido aplicable a los vencimientos de fechas del 20 de marzo, del 5 de abril, del 20 de abril y del 5 de mayo[23]. El beneficiario cotizante puede optar por una de las medidas

En cualquier caso, el trabajador independiente debe reunir determinadas condiciones para acceder a ambos beneficios. Ellas consideran la fecha de incorporación del cotizante anterior al 1 de enero de 2020, la circunstancia que éste esté al día en el pago de sus cotizaciones sociales, que su actividad haya sido impactada de manera significativa, y que no pueda optar a ayudas del fondo de solidaridad ya referido[24].

Cabe considerar que el acceso a los fondos del Consejo de Protección Social de los Trabajadores Independientes, se distingue de otros mecanismos diversos, tales como el fondo de ayuda financiera establecido por la Unión de la Colecta Cotizaciones de la Seguridad Social y de los Subsidios Financieros– conocida por sus siglas en francés como URSSAF-, que ha sido establecido antes de la crisis[25].

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)

[23] Disponible en: https://www.secu-independants.fr/cpsti/actualites/actualites-nationales/coronavirus/ (mayo, 2020).
[24] Disponible en: https://www.secu-independants.fr/action-sociale/aide-coronavirus/ (mayo, 2020).
[25] Disponible en: https://www.portail-autoentrepreneur.fr/actualites/aide-financiere-exceptionnelle-urssaf (mayo, 2020).