

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales: enfoque general y aspectos jurídicos prácticos en Francia*

Loïc LEROUGE**

RESUMEN: El bienestar de los trabajadores en un contexto de cambios digitales plantea cuestiones profundas. El impacto de la revolución digital está alterando las protecciones de la salud laboral y nos hace cuestionar el lugar del ser humano. Desequilibra las fronteras entre la vida profesional y la vida personal y puede poner en tela de juicio la democracia en el trabajo. El análisis de este tema se realiza desde el punto de vista jurídico, pero también desde la ética como directriz para cuestionar el mundo rediseñado por los cambios digitales. El enfoque propuesto es una reflexión general para abordar este aspecto, antes también de pasar a un enfoque más práctico a través de un estudio del sistema jurídico francés. Desde el punto de vista jurídico y del diálogo social, este enfoque permite convocar diferentes dispositivos, en particular el teletrabajo, el derecho a la desconexión, pero también la consideración de la seguridad de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo y el tratamiento de datos, las incivildades y los acosos digitales. Este tema nos permite reconectar los derechos fundamentales con los aspectos del trabajo.

Palabras clave: Bienestar, trabajo, cambios digitales, trabajadores, aspectos jurídicos.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Derecho de desconexión. 3. Derecho de la salud laboral en tiempo de teletrabajo. 4. La Ley de IA en el trabajo. 5. Aspectos prácticos de la transformación digital y derecho francés. 5.1. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

** Director de Investigación, Centre national de la recherche scientifique – CNRS (Francia), Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR5114); Director de la Cátedra Internacional de Estudios Comparados en Salud Laboral, Universidad de Burdeos (Francia), Laboratoire International et Interdisciplinaire Associé sur les Transitions Environnementales, la Santé et le Travail (LYATEST), [Universidad de Burdeos](#) y [Universidad Laval](#), y Grand Programme de Recherche (GPR) HOPE, *Understanding Human Well-being and Behavior for better Policies & Societies*, Initiative d'excellence (IdEx), Universidad de Burdeos.



5.1.1. Lo que dice el *Code du travail*. 5.1.2. Lo que dice el derecho de las negociaciones colectivas. 5.2. El derecho de la desconexión. 5.2.1. Los contornos del derecho a la desconexión. 5.2.2. La contribución del ANI 2020 sobre el teletrabajo. 5.3. Garantizar la introducción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. 5.3.1. Seguimiento y datos. 5.3.2. Incivildades y acoso digital. 6. Conclusión. 7. Bibliografía.

Workers' Well-Being in a Context of Digital Change: General Approach and Practical Legal Aspects in France

ABSTRACT: The workers well-being in the context of digital change raises profound questions. The impact of the digital revolution is shaking-up occupational health protections and forcing us to question the place of human beings. It is blurring boundaries between professional and personal life and can undermine democracy at work. This topic is analysed from a legal perspective, but also from an ethical standpoint as a guideline for questioning the world reshaped by digital change. The proposed approach is first a general reflection on this aspect, before moving on to a more practical approach through a study of the French legal system. From legal and social dialogue perspectives, this approach allows us to consider various mechanisms, including teleworking, the right to disconnect, but also the secure introduction of new technologies at work and data processing, digital incivilities and bullying and harassment. This topic allows us to reconnect fundamental rights with aspects of work.

Key Words: Well-being, work, digital change, workers, legal aspects.

1. Introducción

El tema de los cambios digitales se ha visto considerablemente acelerado por los avances en lo que se conoce como inteligencia artificial (IA). Para tratarlo, el enfoque adoptado es el del derecho a través del prisma del derecho de la salud en el trabajo. Sin embargo, la transición digital no puede prepararse adecuadamente sin interrogantes previos, en particular de carácter ético. Formular las preguntas correctas significa dar las respuestas correctas.

La primera es la economía, que, para estar “de buena salud”, necesita que los trabajadores que la sostienen también lo estén. Para ello se necesitan también unas condiciones de trabajo que permitan a las personas mantenerse de buena salud y rendir bien. Una segunda cuestión es cómo enfocamos el tema. El enfoque será más bien holístico, porque el sistema de salud-trabajo forma parte de un entorno mucho más amplio, y en particular de un entorno digital que influirá en estas condiciones de trabajo e incluso tendrá repercusiones en la economía. A ello se añaden las esferas económica, política, demográfica, sanitaria, etc.

Este entorno también está estructurado por derechos fundamentales, tanto generales como específicos del trabajo, que garantizan el respeto de la dignidad humana y la integridad física y mental, el derecho a la salud y la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. Además del derecho internacional, están muy presentes (y son normalmente influyentes) en la Unión Europea. Estos derechos fundamentales estructuran la legislación laboral y el respeto de la salud en el lugar de trabajo en términos de establecimiento de salvaguardias contra medidas que puedan socavarlos. Por ejemplo, en relación con la producción y el comercio (puede ser en materia de libre comercio), el Grupo de Trabajo sobre Empresas y Derechos Humanos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas organizó del 25 al 27 de noviembre de 2024 un foro que reunió a 3.000 participantes sobre el impacto negativo de las actividades comerciales en los derechos humanos¹.

Esto también se refiere al deber de diligencia que la Unión Europea está promoviendo firmemente con la adopción el 24 de abril de 2024 de la Directiva (UE) 2024/1760 de 13 de junio de 2024², que fue precedida por la Ley francesa sobre el deber de diligencia³ que introduce obligaciones para

¹ Véase la página web del [13º Foro de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#).

² Sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

³ *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.*

las grandes empresas en relación con los impactos negativos de sus actividades sobre los derechos humanos y la protección del medio ambiente. Los agentes económicos, como las empresas multinacionales, tienen obligaciones jurídicas en virtud de la legislación internacional sobre derechos humanos. Además, la sociedad civil desempeña un papel en la promoción del poder y las responsabilidades de los agentes económicos.

Se hace necesaria una mayor implicación de la sociedad civil y de los agentes socioeconómicos en los procesos democráticos para establecer una gobernanza responsable. En otras palabras, se trataría de movilizar las normas jurídicas según la teoría de la “sociedad de derechos humanos” (es decir, los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos)⁴. En efecto, como seres humanos, y sea cual sea su condición social, todos tenemos derechos inherentes, inalienables y sagrados. Por tanto, estos derechos son oponibles a la sociedad y a las autoridades en cualquier circunstancia.

El concepto de derechos humanos es por definición universalista e igualitario, e incompatible con sistemas y regímenes basados en la superioridad. Promueve los derechos humanos dentro de la sociedad y en su entorno humano, social, económico y natural. Por lo tanto, va más allá del modelo de la zanahoria y del palo hacia un modelo en el que la empresa produce algo más que bienes y servicios. El deber de diligencia pretende, por tanto, sensibilizar sobre los derechos humanos y ponerlos en práctica⁵. Por último, crea las condiciones para aplicar procedimientos de denuncia de irregularidades. En este punto, el derecho de la Unión Europea expresa las condiciones de una protección necesaria y un enfoque de pensamiento sistémico a la altura de los graves y complejos problemas a los que se enfrenta la sociedad.

Proteger la salud en el trabajo, y por tanto el trabajo porque ambos están entrelazados, también significa proteger todo lo que tenemos. El trabajo produce todos los bienes materiales que tenemos, sostiene el sistema educativo, el sistema sanitario, el sistema de seguridad social y la economía. Sin embargo, nos enfrentamos a transformaciones y crisis dinámicas y evolutivas que, al tiempo que las ponen a prueba, nos recuerdan más que nunca la importancia de los principios consagrados por la ley en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

Por tanto, es necesario implicar a todos los agentes en una mejor comprensión de la salud laboral y recrear el significado del trabajo. Esto

⁴ NACIONES UNIDAS, *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, 2011.

⁵ Ver B. GREGG, *Beyond Due Diligence: the Human Rights Corporation*, en *Hum Rights Review*, 2021, vol. 22, n. 1.

implica necesariamente el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva. Sin embargo, la forma en que se organiza el trabajo no se aleja de su dimensión taylorista y, lo que es peor, adopta una postura de huida hacia delante, que sólo sirve para intensificar el trabajo todo el tiempo⁶.

La democracia laboral desaparece en esta intensificación a ultranza, sin tener en cuenta las aspiraciones de los trabajadores en la organización del trabajo para recuperar el control sobre el mismo. Cuando los seres humanos interactúan y cooperan, la equidad y la reciprocidad igualitaria conducen a la justicia social⁷. Al mismo tiempo, las normas jurídicas pueden influir en nuestro mundo humanizándolo y civilizándolo, dando cabida a las diversas y contradictorias aspiraciones que surgen del trabajo.

La revolución digital ha provocado profundos cambios en las condiciones de trabajo y la organización de las empresas. El desarrollo y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden presentar riesgos reales para los trabajadores que las utilizan de forma intensiva. Los riesgos son principalmente físicos. Se derivan de la exposición prolongada a campos electromagnéticos, la sobrecarga de los ojos, los movimientos y posturas inadecuados ante pantallas y teclados, el sedentarismo, etc.

Luego están los riesgos psicológicos. La flexibilidad de uso, la instantaneidad, los cambios de lugar y ritmo de trabajo y las exigencias constantes son fuentes de gran estrés psicológico y de intensificación de la carga mental. Estos riesgos se deben a la exposición a la sobrecarga de información, la difuminación de los límites entre la vida profesional y la privada, la disponibilidad y la interactividad constantes, la fragmentación de las tareas y el debilitamiento de las relaciones interpersonales, y la sobreconexión.

La demanda de conexión es cada vez mayor y permanente: correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, grupos sociales, número creciente de reuniones por videoconferencia, etc. La gestión del personal es también cada vez más una cuestión de IA y gestión digital, que plantea cuestiones éticas sobre la relación entre la máquina y el ser humano. Por ello se hace necesaria una regulación, y la legislación francesa trabaja en este sentido. El primer paso es consagrar el derecho a la desconexión. La transición digital se plasma también en el desarrollo del teletrabajo, que

⁶ Ver T. COUTROT, C. PEREZ, *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil, 2022.

⁷ Ver P. SELZNICK, *Law, Society, and Industrial Justice*, Russell Sage Foundation, 1961, citado en R. DUKES, W. STREECK, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity, 2023.

plantea a su vez cuestiones de salud laboral y salud en el trabajo, hasta el punto de que podríamos aventurarnos a hablar de un “derecho a la salud en el teletrabajo”, pero también de IA en el trabajo y del marco jurídico que aún está por construir. Aún no conocemos todas las consecuencias, pero son potencialmente vertiginosas y ponen en la balanza el elemento humano que hay detrás de cada trabajador. Será entonces el momento de desarrollar cómo aborda el derecho francés estas cuestiones en la práctica.

2. Derecho de desconexión

Francia fue el primer país en consagrar el derecho de desconexión en la legislación, en 2016 (ahora muchos países han incorporado el derecho a la desconexión, pero no directamente a través de la legislación de la Unión Europea, que exige remitirse a la Directiva 2003/88/CE sobre la ordenación del tiempo de trabajo). El objetivo principal es consagrar un derecho que, fuera del horario laboral, permita a los trabajadores no responder a las solicitudes profesionales sin arriesgarse a una reprimenda. En resumen, se trata también de respetar el tiempo de trabajo, especialmente el derecho al descanso.

El derecho a la desconexión es una oportunidad para devolver la palabra a los interlocutores sociales, dándoles un espacio para negociar sobre el tema. Es importante dar contenido al derecho a la desconexión (no basta con proclamarlo): más allá del respeto del derecho al descanso, es necesario establecer un vínculo con la salud y la seguridad en el trabajo. Por ejemplo, se trata de conceptualizar la carga de trabajo y la carga mental en relación con los objetivos que deben alcanzarse y el tiempo de trabajo disponible. También está claro que los horarios de trabajo flexibles no son un pase libre para estar conectado en todo momento y en todo lugar. En este sentido, regular los avances tecnológicos en el lugar de trabajo también significa tener en cuenta el teletrabajo.

3. Derecho de la salud laboral en tiempo de teletrabajo

Una vez más, los interlocutores sociales deben poder pronunciarse sobre el tema, pero la Unión Europea ya dispone de un marco importante al respecto. Los interlocutores sociales franceses han negociado en dos ocasiones el teletrabajo, y la *Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail* redefinió y flexibilizó el marco jurídico del teletrabajo y su aplicación.

Mantener el principio de reversibilidad es necesario porque, por un lado, el teletrabajo es un derecho, por otro, el teletrabajo no es necesariamente adecuado para todos y “todo teletrabajo” no es necesariamente bueno para la salud (trastornos musculoesqueléticos – TME, enfermedades cardiovasculares, aislamiento, estrés, carga de trabajo, disfrute de buenas condiciones de teletrabajo, invasión de la intimidad, conciliación de la vida laboral y familiar, vigilancia, etc.).

Aunque el teletrabajo es inherente a la transición digital, el teletrabajo también debe significar el acceso a los mismos derechos que los trabajadores presenciales, y que la legislación laboral y la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo se apliquen en el espacio de teletrabajo. Hoy en día, esto significa definir o redefinir la definición legal del espacio de trabajo: sus contornos y límites. Cada lugar que frecuentamos tiene el potencial de convertirse en un espacio de trabajo. Se está volviendo volátil, móvil y virtual, y ya no sabemos si un espacio es personal o profesional. Del mismo modo, el tiempo de trabajo también se está reconfigurando.

Hay que aprender a recabar la opinión de los trabajadores y leer la literatura científica antes de introducir una nueva forma de organizar el trabajo que tenga en cuenta los avances tecnológicos. Por ejemplo (entre otros), antes de pasar al “todo oficina flexible”, es esencial informarse previamente sobre los límites del teletrabajo (principio de reversibilidad), tener en cuenta la literatura científica sobre las ventajas e inconvenientes de este método de organización, y prepararse para los momentos de intensa actividad en la empresa que puedan llevar a una situación en la que haya más empleados en los locales que espacio disponible. Sin embargo, como suele ocurrir, la práctica prevalece sobre la ley (reparar la aparición de riesgos) en lugar de adoptar una postura para anticipar y prevenir la aparición de riesgos. Es probable que esta relación desequilibrada entre la práctica y el derecho (la práctica prevalece sobre el derecho) se desarrolle aún más con el papel cada vez más importante de la IA en las organizaciones, que constituye una especie de “caja negra” para el derecho en términos de funcionamiento y control de los efectos.

4. La Ley de IA en el trabajo

Con el desarrollo de la IA, el impacto de la transición digital en la organización y la división del trabajo es ahora tan importante como el de la revolución industrial. Esta evolución va acompañada de una revisión de las leyes que rigen nuestras instituciones y nos lleva a reconsiderar nuestra

relación con la máquina⁸. Alain Supiot nos recuerda que «el hundimiento del orden jurídico actual es el corolario de la gobernanza por los números, que tiende a someter el Derecho a los cálculos de utilidad, mientras que el neoliberalismo clásico sometía los cálculos de utilidad al imperio del Derecho»⁹.

Estamos de acuerdo con los autores que advierten de los peligros de la falta de control sobre el desarrollo tecnológico, en particular en lo que se refiere a la IA. Nos enfrentamos a verdaderos problemas éticos, y la respuesta a estas cuestiones puede encontrarse por parte en el derecho. La función primordial de la ética es regir la acción, mira a la realidad e intenta ordenarla¹⁰. También pretende guiar a los actores hacia un «círculo virtuoso que tenga en cuenta tanto al individuo como a la sociedad en su conjunto»¹¹ proporcionando directrices a legisladores y jueces.

Es importante tener en cuenta que la creciente sofisticación de la IA es también una fuente creciente de control sin límites. La IA está cada vez más integrada en el lugar de trabajo y representa un peligro de esclavización a una forma de gestión que va más allá de la “gestión aumentada”, es decir, hacia una “gestión algorítmica” desprovista de toda capacidad de discernimiento, empatía o, simplemente, humanidad. Además del control físico sobre el trabajador, existe también un control cerebral¹².

Las cuestiones son, por tanto, éticas. La primera, y principal, es quién controla estas tecnologías y cómo deben regularse. Esta cuestión es fundamental si queremos evitar el desarrollo sesgado de algoritmos que podrían suponer un retroceso en los derechos de los trabajadores: el derecho a la salud en el trabajo, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, el ejercicio de los derechos sindicales y la sindicación.

Otra cuestión es la de la recogida y utilización de datos. La IA puede ir unida al reconocimiento facial, la geolocalización, los datos biométricos, la recogida de datos biológicos y, naturalmente, a la recogida de datos personales. La vida del trabajador, ya sea empleado o autónomo por las plataformas, está automatizada desde el momento de su contratación hasta el final de su contrato. Los trabajadores se vuelven transparentes,

⁸ Ver A. SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, Collège de France, 2019.

⁹ *Ibidem*, § 4. Ver también A. SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard, 2015.

¹⁰ Ver P. LAMARQUE, *Quel rôle pour l'éthique?*, en *Legicom*, 1996, n. 11, p. 1.

¹¹ H. BARBIER, *Intelligence artificielle et éthique*, en A. BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, 2022, p. 13.

¹² Ver A. SUPIOT, *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*, cit.

escrutados, controlados y mercantilizados.

Sin embargo, la potencia de cálculo que proporciona la IA también puede aprovecharse. La división del trabajo será diferente, y la máquina se domesticará y colaborará. La potencia de cálculo es dominio de la IA. La creatividad, la atención a los demás y la empatía son responsabilidad de los humanos, cuya libertad debe preservarse. Así pues, volvemos al principio de adaptación del trabajo al ser humano frente a las nuevas exigencias en términos de productividad y de competencias de los trabajadores, así como a la pérdida de control sobre el trabajo, que está conduciendo al debilitamiento de la salud de los trabajadores. El principio de adaptación del trabajo a la persona, establecido por la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, es el pilar que no debe ceder.

Pero, en realidad, el concepto de humanización de las relaciones laborales tiene poco peso ante la aparición de nuevas formas de organización del trabajo que están transformando lo que se había convertido en la norma de los acuerdos laborales en los países industrializados. En este nuevo entorno, surgen nuevas empresas, nuevos tipos de trabajadores y nuevos factores de riesgo¹³. La aparición de nuevas formas de trabajo, la reactivación de las estrategias de gestión para movilizar a los trabajadores y la valorización de las “aptitudes interpersonales”, la iniciativa y la responsabilidad están movilizando la implicación subjetiva en el trabajo.

La subjetividad se considera ahora «consustancial al acto de trabajar del mismo modo que el estado de la técnica y la organización de las relaciones sociales»¹⁴. Al contratar su trabajo, antes incluso que su saber hacer, el hombre pone a disposición del empresario su bien más preciado: su salud¹⁵. Este bien elemental y primordial debe protegerse en su integridad.

Así que hay que reconfigurar la prevención. La adaptación del trabajo al ser humano procede de la ergonomía. Paul Albou define la adaptación del trabajo al ser humano como un «conjunto integrado de disciplinas complementarias»¹⁶. Se trata de recopilar conocimientos procedentes de las ciencias exactas para adquirir conocimientos sobre el trabajo susceptibles de favorecer la adaptación del trabajo al individuo.

Pero más allá de la cuestión de este principio, hay cuestiones jurídicas

¹³ Ver J. BENACH ET AL., *Vers de nouvelles stratégies de prévention*, informe de la conferencia BTS-SAL TSA *Le travail sans limite? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruselas, 25-27 septiembre 2000, p. 31.

¹⁴ I. BILLIARD, *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute, 2001, p. 7.

¹⁵ Ver R. FARGEAS, *Un responsable d'entreprise*, en *Projet*, 1976, n. 108.

¹⁶ P. ALBOU, *L'Homme au travail, Les relations humaines dans l'entreprise*, Dunod, 1991, p. 19.

y sociales. La primera es la de la representación colectiva. En el proceso de transición digital, además de la cuestión del mantenimiento del colectivo laboral que plantea el teletrabajo, la IA –por su parte– trastorna el proceso de toma de decisiones del empresario, en el que solían participar los representantes del personal a través del diálogo social y la negociación colectiva. Por tanto, es más difícil que la acción representativa influya en el curso de los acontecimientos frente a la gestión algorítmica.

Esto también plantea un grave problema para la democracia, y nos lleva de nuevo a la cuestión de la libertad, «Esta libertad se expresa también en el respeto incondicional de la integridad y la dignidad humanas. Significa poder hacer uso de la propia autonomía de juicio sin trabas, decidir libre y conscientemente sobre las propias acciones, disfrutar de partes de uno mismo al abrigo de la mirada de los demás, o no ser continuamente reducido a una mera mercancía»¹⁷. Así, en su Resolución de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica¹⁸, el Parlamento Europeo subraya que «la evolución de la inteligencia artificial puede y debe ser diseñada de forma que se preserven la dignidad, la autonomía y la autodeterminación de las personas» (considerando M).

Este ataque a la dignidad se produce a dos niveles: la dignidad del empleado, pero también la dignidad del empresario. Esta dignidad reside en la capacidad del empleado de tomar decisiones, de ejercer la responsabilidad (y de asumir las consecuencias), de ejercer el poder, su principal manifestación. Sin embargo, la gestión algorítmica del personal tiene consecuencias paradójicas para el poder del empresario. Por un lado, lo refuerza al darle un fundamento indiscutible, ya que se basa en el enfoque más estricto, más puro y más cercano a la verdad. Pero, al mismo tiempo, niega el propio poder del empresario que, al entregarse al algoritmo, organiza su desaparición.

Se dirá sin duda que el poder delegado a la IA sigue estando en manos del delegante. Pero esta delegación es un abandono cuando el empresario no puede ejercer ningún control real sobre la actividad de su delegado digital. La IA se considera infalible y disuelve de hecho el poder del empresario. De hecho, este poder ya no se materializa en forma de discusiones o desafíos, que son contrarrestados por la IA¹⁹.

¿No estaría la solución en dar poder a los humanos sobre los

¹⁷ E. SADIN, *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, L'échappée, 2015, p. 23.

¹⁸ 2018/2088(INI).

¹⁹ Ver P.-Y. VERKINDT, *Intelligence artificielle, travail et droit du travail*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ, 2019, p. 300.

algoritmos? El primer paso es mantener a toda costa el derecho a recurrir una decisión algorítmica. Este recurso sería examinado por humanos. En otras palabras, el juicio humano debe permanecer. La segunda etapa es, por tanto, no delegar completamente la decisión en la IA, precisamente para no estar a merced de una decisión delegada en un sistema automatizado²⁰. El derecho a la verificación del algoritmo entra entonces en juego al juzgar al diseñador y/o al usuario incapaces de explicar cómo funciona el algoritmo²¹.

Esto nos devuelve al sentido del trabajo. Se trata de oponerse a la falta de coherencia, a la dificultad de captar el sentido de una decisión impuesta por el algoritmo y ahora la IA. En sentido positivo, se trata de trabajar sobre la identidad y la relación del individuo con su trabajo y su entorno laboral, que no deben disolverse por la implantación de la IA.

5. Aspectos prácticos de la transformación digital y derecho francés

El *Code du travail* permite a distintos agentes tomar medidas sobre los riesgos relacionados con las TIC. En primer lugar, el empresario debe enumerar estos riesgos y las medidas que deben adoptarse en el documento único de evaluación de riesgos laborales. El Servicio de salud y seguridad en el trabajo puede participar en esta labor de evaluación, así como en la elaboración del programa de prevención. Los representantes del personal también tienen un papel importante que desempeñar. El Comité Social et Économique (CSE) debe ser consultado «sobre la introducción de nuevas tecnologías» (art. L2312-8, *Code du travail*). Además, un enfoque negociado, igual de importante, puede acompañar al enfoque preventivo. Es el caso de las negociaciones sobre el tema de la calidad de vida y las condiciones de trabajo (*qualité de vie et des conditions de travail* – QVCT), que puede favorecer una formulación de una ética colectiva. Sin embargo, un otro enfoque preventivo es posible también para apoyar a la toma de conciencia de los riesgos y la adopción de buenas prácticas. En efecto, desde principios de los años 2000, el diálogo social ha dado lugar a documentos negociados, a menudo denominados cartas o códigos éticos²², para luchar contra la “infobesidad”, prevenir el aislamiento de los teletrabajadores o establecer un derecho a la desconexión, hoy consagrado en el *Code du travail*. No

²⁰ Ver E. SADIN, *op. cit.*

²¹ Ver P. ADAM, *TIC et droit du travail: quels enjeux?*, en *Lexbase Social*, 2019, n. 802.

²² Ver C. WILLMANN, *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, en *Bulletin Joly Travail*, 2022, n. 3, p. 41.

obstante, las dificultades asociadas al cómputo de horas de trabajo siguen siendo²³, especialmente desde la crisis de la pandemia Covid-19, el teletrabajo se ha desarrollado considerablemente²⁴. Al mismo tiempo, los riesgos profesionales resultantes han aumentado, a pesar de la creación de un derecho a la desconexión. Por lo tanto, es necesario hacer más segura la introducción de las nuevas tecnologías.

5.1. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales

Los arts. L1222-9 ss. del *Code du travail* definen el marco jurídico del teletrabajo. Se trata de «toda forma de organización del trabajo en la que un trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empresario es realizado por un empleado fuera de dichos locales de forma voluntaria, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación». El *Code du travail* prevé un sistema de protección de los teletrabajadores, que inicialmente sólo se refería al trabajo realizado de forma habitual fuera de los locales de la empresa, lo que excluía los casos muy frecuentes de recurso ocasional al teletrabajo. La *Ordonnance n° 2017-1387* revocó esta exclusión. Los teletrabajadores tienen ahora los mismos derechos que los empleados que realizan su trabajo en los locales de la empresa, en particular en lo que respecta al acceso a la información sindical, la participación en elecciones profesionales y el acceso a la formación²⁵.

5.1.1. Lo que dice el *Code du travail*

El teletrabajo regular debe establecerse en las condiciones fijadas por un convenio colectivo o, en su defecto, por una carta elaborada por el empresario previa consulta al comité socioeconómico, si existe. El teletrabajo ocasional también puede regirse por un acuerdo celebrado directamente entre el empresario y el trabajador.

Según el art. L1222-9 del *Code du travail*, el convenio colectivo o la carta aplicable debe precisar las condiciones de paso al teletrabajo, en particular en caso de episodio de contaminación tal como se define en el art. L223-1 del *Code de l'environnement*, y las condiciones de vuelta a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo tras dicho episodio. Además, en caso de

²³ Ver J.-E. RAY, *Contrôler la durée du travail... chez soi?*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 21.

²⁴ Cfr. B. GENIAUT, *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, 2020, n. 7-8, p. 607; D. PALLANTZA, *Le télétravail, ce nouveau lieu de travail*, en *Juris Tourisme*, 2022, n. 248, p. 23.

²⁵ Ver L. MORIEUX, *Régime juridique du télétravail*, en *Juris Associations*, 2021, n. 638, p. 18.

circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia, o en caso de fuerza mayor, la aplicación del teletrabajo podrá considerarse como una adaptación del puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los trabajadores (art. L1222-11, *Code du travail*). El acuerdo o la carta deben especificar las condiciones en las que el empleado acepta las condiciones de aplicación del teletrabajo, el control del tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo, así como las franjas horarias en las que el empresario puede ponerse habitualmente en contacto con el empleado que teletrabaja. El acuerdo también debe especificar las condiciones en las que los trabajadores discapacitados, las empleadas embarazadas y los empleados que cuidan de un hijo, padre o familiar pueden acceder a una organización de teletrabajo. Así pues, el teletrabajo puede considerarse una herramienta con finalidad social, ya que puede contribuir a evitar que los empleados discapacitados o que padecen enfermedades crónicas pierdan su puesto de trabajo. El teletrabajo también puede utilizarse para apoyar a los cuidadores familiares y a los empleados en situación vulnerable. Por último, todo accidente que se produzca en el lugar de teletrabajo mientras el teletrabajador ejerce su actividad profesional se presume accidente de trabajo en el sentido del art. L411-1 del *Code de la sécurité sociale*.

El teletrabajo también conlleva obligaciones adicionales para los teletrabajadores en comparación con los empleados que trabajan en el espacio físico de la empresa. El art. L1222-10 del *Code du travail* estipula que el empresario debe informar al teletrabajador de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticos o servicios de comunicación electrónica, así como de las sanciones por incumplimiento de dichas restricciones. El empleador también debe dar prioridad al teletrabajador para ocupar o reincorporarse a un puesto no relacionado con el teletrabajo que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales, e informar al teletrabajador de la disponibilidad de dicho puesto. El *Code du travail* impone así una condición de reversibilidad, que impide al empresario imponer el teletrabajo permanente si el trabajador desea reincorporarse al puesto de trabajo. Por último, el empresario debe organizar una reunión anual para discutir las condiciones de trabajo y la carga de trabajo del empleado. Esta disposición puede mejorarse mediante acuerdo, dado que una única entrevista anual en este ámbito puede resultar insuficiente, habida cuenta de que las condiciones de trabajo y la salud del empleado pueden cambiar con tanta rapidez.

Los teletrabajadores operan en condiciones que pueden aumentar ciertos riesgos. Se encuentran al margen del grupo de trabajo. El teletrabajo puede ser tanto un medio para conciliar mejor la vida profesional y personal

como una fuente de tensiones²⁶. Los empresarios están obligados a cumplir los principios generales de prevención establecidos en el art. L4121-2 del *Code du travail*, que se aplica a todos sus empleados, incluidos los que trabajan desde casa. Por tanto, deben tenerse plenamente en cuenta en el marco de la política de prevención de la empresa. Algunas cuestiones revisten especial importancia para ellos, como la aplicación convencional del derecho a la desconexión (véase más arriba). El uso de las TIC ha trastocado los límites del trabajo y ha aumentado el tiempo de trabajo informal fuera del marco jurídico formal.

5.1.2. Lo que dice el derecho de las negociaciones colectivas

El acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 19 de julio de 2005 sobre el teletrabajo transpuso el contenido de un acuerdo marco celebrado por los interlocutores sociales europeos el 16 de julio de 2002. El art. 8 del acuerdo establece que «las disposiciones legales y contractuales relativas a la salud y la seguridad en el trabajo son aplicables a los teletrabajadores. El empresario debe velar por su estricto cumplimiento. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo y, en particular, de las normas relativas a la utilización de pantallas de visualización. El teletrabajador es responsable de respetar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad. Con el fin de verificar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo, el empresario, los representantes del personal [...] y las autoridades administrativas competentes tendrán acceso al lugar de teletrabajo de conformidad con los procedimientos establecidos por las disposiciones legales y los acuerdos vigentes. Si el teletrabajador ejerce su actividad en su domicilio, este acceso estará supeditado a la notificación a la persona interesada, que deberá dar su acuerdo previo. El teletrabajador tiene derecho a solicitar una visita de inspección».

Sin embargo, los interlocutores sociales deseaban negociar un nuevo ANI el 26 de noviembre de 2020²⁷, en el contexto del desarrollo forzado del teletrabajo durante la crisis Covid-19. Este acuerdo también pretende tener en cuenta el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización del Trabajo de 22 de junio de 2020.

El objetivo del ANI de 26 de noviembre de 2020 es marcar un paso

²⁶ Ver C. TEYSSIER, *Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations en cours*, en *Droit Social*, 2023, n. 1, p. 38.

²⁷ Relativo a la puesta en práctica efectiva del teletrabajo.

adelante en la protección de la salud de los trabajadores en materia de teletrabajo²⁸. Los interlocutores sociales consideran que el teletrabajo no debe introducirse en cualquier condición y puede resultar una fuente de riesgos laborales²⁹. Por este motivo, el texto del acuerdo recuerda el entorno jurídico en el que se aplica el teletrabajo. También debe ser objeto de diálogo social con los trabajadores o sus representantes. El ANI de 26 de noviembre de 2020 proporciona un marco para seguir animando a las empresas a negociar sobre el teletrabajo, disponiendo los interlocutores sociales de todo el margen necesario para definir y adaptar las medidas a las realidades de la empresa, en particular durante las negociaciones sobre el tema de la QVCT³⁰. El acuerdo no es preceptivo y su aplicación es obligatoria, dejando a las empresas la decisión de referirse o no a él.

El texto contiene disposiciones destinadas a recordar cómo aplicar la legislación vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, el teletrabajo debe incluirse en el documento de evaluación de riesgos laborales (*document unique d'évaluation des risques professionnels* – DUERP). Los empleados que teletrabajan se benefician de las mismas protecciones en materia de salud y seguridad en el trabajo que los demás empleados. Sin embargo, el ANI especifica que el beneficio de esta protección tiene en cuenta el hecho de que el empresario no puede tener un control total sobre el lugar donde se realiza el teletrabajo y el entorno, que entra dentro de la esfera privada.

El ANI de 26 de noviembre de 2020 reitera asimismo los términos del art. L1222-9 del *Code du travail* relativos a la obligación del empresario de motivar la denegación de la solicitud de teletrabajo del trabajador. También reitera que la negativa de un empleado a aceptar el teletrabajo por sugerencia del empresario no es motivo de rescisión del contrato de trabajo. Hace hincapié en los principios fundamentales, las disposiciones legales y los convenios colectivos aplicables a las relaciones laborales que también son aplicables a los empleados que teletrabajan: el mantenimiento de la relación de subordinación entre el empresario y el empleado –a veces con

²⁸ Cfr. M. VERICEL, *L'accord sur le télétravail: un accord de compromis qui reste à la marge du normatif*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 1, p. 59; *ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail*, en L. LEROUGE (dir.), *Répertoire de droit du travail. Droit des risques psychosociaux au travail*, Dalloz, 2024, §§ 186-187; J.-E. RAY, *De l'ANI du 26 novembre 2020 à l'avenir du travail à distance*, en *Droit Social*, 2021, n. 3, p. 236.

²⁹ Cfr. C. LEBORGNE-INGELAERE, *Le télétravail: entre simplification et déceptions*, en *Juris Tourisme*, 2020, n. 228, p. 26; M. QUEMEMER, *Télétravail à l'heure des risques sanitaires et numériques*, en *Revue Lamry Droit de l'Immatériel*, 2020, n. 171, p. 33.

³⁰ Ver S. GARNIER, *Temps de travail et qualité de vie au travail*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 43.

el reto de definirla³¹—, los horarios de trabajo y los periodos de descanso, el control de la jornada laboral, el respeto del derecho a la desconexión y a la intimidad, el uso de herramientas digitales que deben ser supervisadas por el empresario, la cobertura de los gastos profesionales y, por último, el derecho a la formación. Debe respetarse el principio de asunción por el empresario de los gastos derivados de la ejecución del contrato de trabajo, que se aplica a todas las situaciones laborales. En su caso, las modalidades de asunción de los gastos pueden ser objeto de diálogo social en la empresa. La indemnización a tanto alzado abonada está exenta de cotizaciones a la Seguridad Social hasta un límite fijado por la ley.

Según el ANI, el teletrabajo cambia la forma de gestionar una comunidad laboral y, por tanto, debe respetar unas prácticas de gestión específicas. Por ello, el acuerdo hace hincapié en la necesidad de apoyar a los empleados y directivos. Remitiéndose a otro ANI, el del 28 de febrero de 2020, que contiene diversas directrices para el personal profesional y directivo, se reitera la premisa “fundamental” de la relación de confianza entre un directivo y cada empleado que teletrabaja, así como las dos competencias complementarias que requiere el teletrabajo: autonomía y responsabilidad. Así pues, las prácticas de gestión deben variar en función del número de personas que teletrabajan y de la frecuencia con que lo hacen. Debe establecerse un marco claro para que los empleados puedan desarrollarse de la forma más autónoma posible. La fijación de objetivos y la distribución de la carga de trabajo deben tener en cuenta la situación de teletrabajo, adaptando al mismo tiempo los métodos de comunicación para los intercambios a distancia.

El objetivo es aumentar las competencias de directivos y empleados en los cambios de gestión y organización del trabajo que conlleva el teletrabajo, para garantizar que se aplica de forma respetuosa con las condiciones de trabajo y la salud. La formación de directivos y trabajadores es, por tanto, un elemento clave, que también debe tener en cuenta situaciones específicas. Se trata de los nuevos empleados, que requieren una atención especial para garantizar su inclusión en la comunidad laboral y su apropiación de los requisitos del puesto que ocupan. Lo mismo ocurre con los trabajadores que alternan entre la empresa y su centro de formación.

El acuerdo aborda la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres, que debe preservarse, en particular en lo que se refiere al acceso al teletrabajo, la gestión de la carrera profesional y la gestión prospectiva de los empleos y las competencias. Por otra parte, si bien la continuidad del

³¹ Ver J.-P. TRICOIT, *La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?*, en *Dalloz IP/IT*, 2023, n. 6, p. 344.

diálogo social local es esencial y debe garantizarse, se ve comprometida por el paso al teletrabajo, que distiende los grupos de trabajo. Por ello, la organización del diálogo social debe adaptarse a la utilización de equipos digitales para permitir, por ejemplo, reuniones a distancia o la creación de una “oficina sindical digital”.

Por último, el diálogo social es un medio para adaptar los sistemas de salud laboral a las especificidades del teletrabajo en términos de TME, pero también de sedentarización, aislamiento y horarios prolongados. Los *services de prévention et de santé au travail* (SPST) tendrán un papel que desempeñar a este respecto, sobre todo teniendo en cuenta su misión de «mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta, en su caso, las repercusiones del teletrabajo sobre la salud y la organización del trabajo» (art. L4622-2, *Code du travail*).

5.2. El derecho de la desconexión

Conscientes de los peligros reales del teletrabajo y de los riesgos de sobreconexión, voluntaria o forzada³², para los empleados “digitalizados”, los interlocutores sociales retomaron la cuestión de los usos digitales a nivel de rama y ya en 2011 se firmaron varios acuerdos relativos a las nuevas TIC³³. Inspirándose en esta práctica, y a raíz del ANI de 19 de junio de 2013 sobre la calidad de vida en el trabajo (*qualité de vie au travail* – QVT, antes de la QVCT) y del Informe Mettling³⁴, el derecho a la desconexión se incorporó al *Code du travail* en 2016, antes de ser precisado por el ANI de 26 de noviembre de 2020 sobre el teletrabajo.

5.2.1. Los contornos del derecho a la desconexión

El legislador introdujo el término “derecho a la desconexión” en el *Code du travail* con la *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*³⁵,

³² Ver L. DE MONTVALON, *Le surengagement du salarié – Stakbanov et le droit du travail*, en *Droit Social*, 2025, n. 1, p. 16.

³³ Ver J.-E. RAY, *Grande accélération et droit à la déconnexion*, en *Droit Social*, 2016, n. 12, p. 912.

³⁴ B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, 2015; V. PONTIF, *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, en *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 3, 185.

³⁵ Ver M. GRIGUER, *Le droit à la déconnexion; note sous la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative*

convirtiéndolo en un tema de las negociaciones anuales obligatorias introducidas por la llamada *Loi Rebsamen*³⁶ sobre igualdad profesional y QVT (arts. L2242-17, L. 31221-64 y L. 3121-65, *Code du travail*). Confía explícitamente a las empresas en las que se hayan constituido una o varias oficinas sindicales de organizaciones representativas la tarea de negociar, por una parte, las condiciones para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho a la desconexión y, por otra, la introducción por parte del empresario de mecanismos de regulación del uso de las herramientas digitales con vistas a garantizar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar.

Sin embargo, el empresario no está obligado a llegar a un acuerdo. Si las negociaciones no fructifican, el empresario debe aplicar el derecho a la desconexión, pero en forma de una carta para los empleados y la dirección, que elabora unilateralmente tras consultar al comité de empresa. El texto contempla las condiciones del derecho a la desconexión, así como iniciativas de formación y sensibilización sobre el “uso razonable” de las TIC. No obstante, el empresario sigue teniendo el control de la decisión y no está vinculado por la opinión de los representantes del personal. El empresario está obligado a comunicar la carta a los empleados. A diferencia de la sanción por incumplimiento de la obligación de negociar, que es una sanción máxima del 1% de los sueldos y salarios pagados a los empleados de la empresa en cuestión (art. L2242-8, *Code du travail*), no existe ninguna sanción por no elaborar una carta.

Para las empresas que no están sujetas a la obligación de negociar sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres y la QVCT (o de adoptar una carta de desconexión), el empresario deberá no obstante tener en cuenta esta cuestión, ya sea en el marco de las disposiciones relativas a la utilización de los contratos de duración determinada (arts. L3121-64 y L3121-65, *Code du travail*), de la introducción del teletrabajo o de su obligación general de seguridad.

Aunque la introducción del concepto de desconexión en el *Code du travail* supuso un gran avance³⁷, la Ley de 2016 fue criticada por varios motivos: el derecho a la desconexión carecía de claridad, ya que no se planteaba en los mismos términos para la negociación y para la carta; las medidas que podía adoptar el trabajador digitalizado carecían de unidad, ya

au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, en *La Semaine Juridique – Édition Entreprise*, 2017, n. 30-34, p. 5.

³⁶ *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi*.

³⁷ Para una panorámica europea, ver L. LEROUGE, F. TRUJILLO PONS, *Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, en *European Labour Law Journal*, 2022, vol. 13, n. 3.

que la desconexión podía ser “elegida”, “supervisada” o “impuesta”, el derecho a la desconexión no estaba expresamente vinculado a un deber de desconexión por parte del empresario; por último, al no prever la ley un régimen sancionador preciso, existían dudas sobre la efectividad del recién enunciado derecho, al estar supeditada su operatividad a cartas de dudosa normatividad³⁸.

Sin embargo, sean cuales sean los límites del derecho a la desconexión formulado en 2016, el empresario sigue teniendo la obligación general de garantizar el respeto de los periodos de descanso y las vacaciones, así como de velar por el respeto de la vida personal y familiar de los trabajadores³⁹. Por lo tanto, es responsabilidad del empresario regular el uso de las herramientas digitales y dar las instrucciones adecuadas a sus empleados en este ámbito. A fortiori, el empresario no puede exigir al trabajador que permanezca conectado fuera del horario laboral, precisamente porque el derecho a la desconexión recogido en las disposiciones del *Code du travail* confiere a su aplicación un “trasfondo imperativo”⁴⁰ y permite entenderlo como un “derecho subjetivo”⁴¹.

5.2.2. La contribución del ANI 2020 sobre el teletrabajo

En este contexto, el ANI 26 de noviembre de 2020 sobre el teletrabajo precisa que el objetivo del derecho a la desconexión es respetar los tiempos de descanso y vacaciones, así como la vida personal y familiar del trabajador. Todo trabajador tiene derecho a no estar conectado a una herramienta digital profesional fuera del horario laboral.

El objetivo del texto es, en primer lugar, garantizar que un empleado no pueda ser sancionado o reprochado por su empleador por negarse a responder a un correo electrónico o a una llamada fuera del horario laboral. La Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha declarado que «el hecho de no poder ser localizado fuera de las horas de trabajo en un teléfono móvil

³⁸ Cfr. C. WILLMANN, *La déconnexion des salariés: un droit “nouveau” aux forts enjeux*, en *Dalloz IP/IT*, 2019, n. 12, p. 684; C. MATHIEU, M.-M. PERETIE, A. PICAULT, *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, en *Revue de Droit du Travail*, 2016, n. 10, p. 592; L. TOURANCHET, X. ALAS-LUQUETAS, M.-B. BOURGEOIS, *Le droit à la déconnexion*, en *La Semaine Juridique – Social*, 2017, n. 24, p. 15; L. DE MONTVALON, *Droit à la déconnexion: l’arbre qui cache la forêt*, en *Semaine Sociale Lamy*, 2016, n. 1743, p. 19.

³⁹ Ver G. LOISEAU, *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, en *Droit Social*, 2017, n. 5, p. 463.

⁴⁰ *Idem*.

⁴¹ F. ROSA, *Le périmètre de la vie personnelle du salarié face à l’épreuve des nouvelles technologies*, en *Juris Tourisme*, 2020, n. 228, p. 17.

personal no constituye una falta y, por tanto, no justifica una sanción disciplinaria»⁴². Los empleados deben tener un periodo de descanso diario de al menos 11 horas consecutivas y una semana de 35 horas⁴³. Durante el periodo de descanso del empleado, así como durante las vacaciones (baja por enfermedad, permiso retribuido, etc.), corresponde al empresario pedirle que evite, en la medida de lo posible, enviar correos electrónicos o utilizar su smartphone con fines laborales. En casos extremos, cuando se acude constantemente a los empleados sin respetar siquiera el límite con su vida personal, es probable que los tribunales lo califiquen de acoso psicológico. Algunas empresas han pensado incluso en establecer un sistema de alerta para identificar a los empleados que se conectan fuera de las horas de trabajo o que no respetan el periodo de descanso diario de 11 horas consecutivas⁴⁴. Los empresarios están sujetos a una obligación de seguridad que les obliga a aplicar los principios generales de prevención, so pena de incurrir en responsabilidad.

Uno de los principales objetivos establecidos por el ANI de 26 de noviembre de 2020 para el éxito de la implantación del teletrabajo es preservar la relación laboral y evitar situaciones de aislamiento de los teletrabajadores. Para evitar la pérdida de los vínculos sociales, los empleados deben poder alertar a sus superiores de cualquier sentimiento de aislamiento, de modo que puedan proponerse soluciones para remediar la situación. En particular, la carga de trabajo y el exceso de conexión deben ser un tema de control, dando contenido al derecho a la desconexión. El art. L1222-10 del *Code du travail* obliga al empresario a organizar una reunión para debatir, en particular, las condiciones de trabajo de sus empleados que teletrabajan y su carga de trabajo.

El empresario debe determinar, en concertación con el trabajador, las franjas horarias, coherentes con el horario de trabajo de la empresa, durante las cuales se puede contactar con el trabajador. Si se introduce un medio de control de la actividad y del tiempo de trabajo del trabajador, este control debe estar justificado por la naturaleza de la tarea que debe realizarse y ser proporcionado al objetivo perseguido. La introducción de sistemas digitales específicos requiere el cumplimiento de las condiciones acumulativas de consulta previa al CSE e información previa de los trabajadores⁴⁵.

⁴² Cour de cassation 9 octobre 2024, n. 23-19.063, inédita.

⁴³ Art. L3131-1 ss., *Code du travail*.

⁴⁴ Ver la entrevista *Droit à la déconnexion: un nouveau thème de négociation décrypté* par J.-E. Ray, en *Liaisons Sociales Quotidien*, 1 diciembre 2016.

⁴⁵ Cfr. P. LOKIEC, *Les contours récents du pouvoir de contrôle*, en *Droit Social*, 2024, n. 12, p. 1015; A. GOUTTENOIRE, *Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 2, p. 88.

5.3. Garantizar la introducción de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo

El progreso de las tecnologías digitales plantea la paradoja de permitir mejorar las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, aumentar la carga de trabajo en términos de mayor productividad, pero también, a veces, de limitaciones técnicas. Por lo tanto, el cumplimiento de la obligación de seguridad del empresario debe tener en cuenta estos cambios, en particular en materia de formación y adaptación a la introducción de nuevas tecnologías. Este planteamiento responde también al principio general de adaptar el trabajo a las personas, para no dejarse llevar por una especie de esclavitud de los trabajadores a las tecnologías que los controlarán. La ética es, por tanto, una cuestión de primer orden cuando se trata de la gestión mediante IA. Por tanto, aquí entran en juego los arts. L4121-1 y L4121-2 del *Code du travail*.

5.3.1. Seguimiento y datos

El progreso tecnológico está dando lugar a avances en la vigilancia, que también podrían conducir a un deterioro de las condiciones de trabajo y del bienestar de los trabajadores⁴⁶. Las tecnologías actuales y futuras son capaces de recopilar una cantidad considerable de datos sobre cada individuo⁴⁷. Los datos relativos a la geolocalización, los datos biológicos, los datos biométricos y los datos personales pueden hacer vulnerable a cada trabajador frente a quien utiliza y abusa de estas tecnologías. Estos datos, de carácter íntimo, se almacenan y, por tanto, pueden utilizarse contra el trabajador que normalmente los posee⁴⁸. Las tecnologías para recopilar estos datos ya existen, pero el punto de inflexión ahora es diseñar tecnologías para explotarlos. Nos referimos al malestar que se puede sentir ante los riesgos de uso indebido de estos datos, los riesgos de vulneración de la privacidad, la intimidad y la dignidad de los trabajadores. Esta situación puede perjudicar la salud de los trabajadores debido al estrés y la ansiedad

⁴⁶ Cfr. R. GAURIAU, *Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral*, en *Revue de Droit du Travail*, 2021, n. 6, p. 376; T. KLEIN, D. RATIER, [L'impact des TIC sur les conditions de travail](#), Centre d'Analyse Stratégique – Note de Synthèse, 2012, n. 266.

⁴⁷ Ver INRS, [Les objets connectés](#), 2018.

⁴⁸ Ver L. LE MOINE, *Le BYOD, signal fort de l'imbrication croissante de deux mondes*, en [La Lettre Innovation et Prospective de la CNIL](#), 2014, n. 7.

que genera el uso potencialmente desviado o malintencionado de la información recopilada⁴⁹.

En su artículo sobre equipamiento y uso de herramientas digitales (art. 3.1.4), el ANI de 26 de noviembre de 2020 sobre teletrabajo recomienda normas claras para limitar el riesgo de vigilancia intrusiva y uso indebido de datos personales. Para ello, se remite al art. 88 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que establece normas sobre el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales⁵⁰. Este artículo se refiere a la posibilidad de establecer a nivel de los Estados miembros, por ley o convenio colectivo, normas específicas para garantizar la protección de los derechos e intereses de los trabajadores en relación con el tratamiento de datos personales. Las cartas podrían utilizarse para regular el uso de la tecnología digital y los datos que recoge⁵¹.

El Acuerdo Marco Europeo de 22 de junio de 2020 sobre la transformación digital de las empresas también sugiere medidas a tener en cuenta para proteger a los trabajadores del uso indebido de los datos personales. La primera medida es permitir a los representantes de los trabajadores abordar esta cuestión mediante el consentimiento. El consentimiento debe obtenerse informándoles de los fines concretos y transparentes para los que se recogen los datos. Los datos no deben recogerse porque sea técnicamente posible o para un fin futuro indefinido. Por último, de forma pragmática, el acuerdo sugiere dotar a los representantes de los trabajadores de herramientas digitales que les permitan ejercer sus funciones en la era digital.

La tecnología de IA combinada con el tratamiento de datos personales, biológicos y biométricos puede hacer temer numerosos excesos y abusos en materia de cibercontrol y vigilancia⁵². Por ello, el acuerdo sugiere mantener el control humano sobre estos sistemas. Antes de su despliegue, debe llevarse a cabo una evaluación de los riesgos, incluidos los que puedan causarse a la integridad psicológica y cognitiva. También es esencial garantizar la equidad, en particular protegiendo a determinados grupos de prejuicios discriminatorios. La forma en que se despliegue el sistema debe

⁴⁹ Ver POLE INTERMINISTERIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES (PIPAME), *Marchés des objets connectés à destination du grand public*, 2018.

⁵⁰ Cfr. CJUE 19 diciembre 2024, asunto C-65/23, *MK c. K GmbH*; L. GAMET, *Biométrie et travail*, en *Droit Social*, 2019, n. 5, p. 422.

⁵¹ Ver I. DESBARATS, *Les objets connectés au travail: quelles régulations pour quels enjeux?*, en *Droit Social*, 2021, n. 2, p. 139.

⁵² Cfr. S. SERENO, *Le déploiement de l'IA dans le monde du travail: entre pratiques et non-droits*, en *Revue de Droit du Travail*, 2025, n. 1, p. 41; P. TÜRK, *L'intelligence artificielle et les risques pour les libertés fondamentales*, en *Actualités Juridiques de Droit Administratif*, 2025, n. 1, p. 28.

permitir explicaciones claras y transparentes sobre su funcionamiento, y deben realizarse comprobaciones para evitar errores de procesamiento.

Esta transparencia en términos de acceso a la información también debe garantizarse en situaciones en las que se utilicen sistemas de IA en procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación, la promoción y el despido, y el análisis del rendimiento⁵³. Además, un trabajador afectado por una decisión vinculada a esta tecnología puede solicitar la intervención humana y/o impugnar la decisión solicitando una prueba sobre los resultados obtenidos por la IA. Por último, estos sistemas deben diseñarse y funcionar de conformidad con la legislación vigente, incluido el RGPD de la UE, que garantiza la privacidad y la dignidad de los trabajadores en lo que respecta al tratamiento de datos.

5.3.2. Incivildades y acoso digital

La introducción de las nuevas tecnologías puede dar lugar en ocasiones a situaciones de incivildad digital⁵⁴ o de acoso (moral y/o sexual y/o discriminatorio)⁵⁵. Además de los comportamientos o hábitos considerados descorteses, los insultos, los ataques al honor, las invasiones de la intimidad, los ataques a la dignidad personal, los comportamientos sexistas, el acoso y la discriminación son categorías que potencialmente también pueden aplicarse en el lugar de trabajo digital. También es probable que estos comportamientos continúen fuera del lugar de trabajo. Así pues, este tema pone de relieve la reconfiguración de los espacios profesionales y no profesionales por la tecnología digital.

El concepto de “incivildades digitales en el lugar de trabajo”, difícil de definir y delimitar, apenas se encuentra en los textos jurídicos. En lo que respecta al derecho laboral, el término se utiliza en el ANI sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo de 26 de marzo de 2010, que afirma que «las incivildades contribuyen al deterioro de las condiciones de trabajo, en particular para los empleados que están en contacto diario con el público, y dificultan la convivencia. Las empresas que permiten que arraiguen las incivildades las banalizan y favorecen la aparición de actos más graves de violencia y acoso». Las incivildades son, pues, una especie de caldo de

⁵³ Ver P. JACQUEMOIRE, M. JULIENNE, *AI et RH: une opportunité à saisir avec lucidité dans la fonction publique territoriale*, en *Actualité juridique des Collectivités Territoriales*, 2025, n. 3, p. 155.

⁵⁴ Ver V. CARAYOL, A. LABORDE (dirs.), *Incivilités numériques. Quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur, 2021.

⁵⁵ Ver L. LEROUGE, *La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail. Formalité ou opportunité pour le système français*, en *Droit Social*, 2022, n. 1, p. 54.

cultivo de actos tipificados y sancionados, pero no sistemáticamente... La ley tampoco define el civismo, limitándose a regular el marco en el que se ejerce. Vivir armoniosamente en la ciudad implica que se acepten normas sociales comunes explícitas e implícitas que rijan el comportamiento de cada uno de los individuos que la componen para lograr unas relaciones interpersonales y colectivas armoniosas⁵⁶. Por el contrario, ya sea voluntaria o involuntariamente, intencionada o no, la incivilidad es la transgresión del respeto a esta codificación de las relaciones sociales. En otras palabras, las incivildades se sitúan en la intersección entre el incumplimiento de una norma legalmente sancionada y el incumplimiento de una norma cuya transgresión no está socialmente aceptada, pero cuya intensidad es menor que la de la norma legalmente sancionada.

Las disposiciones que pueden aplicarse se basan en las utilizadas para el ciberacoso, y se limitan a la injuria o difamación no públicas (arts. R621-1, R621-2 y R625-8, *Code pénal*), la injuria o difamación públicas (*Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse*), y la violación de los derechos de imagen (arts. 226-1 y 226-2, *Code pénal*). Sin embargo, si la situación es tal que degenera en acoso, es probable que se aplique el delito penal de acoso moral (art. 222-33-2, *Code pénal*), o incluso el acoso sexual (art. 222-33, *Code pénal*). En derecho laboral, también pueden aplicarse los arts. L1152-1 y L1153-1 del *Code du travail*, así como el art. L1142-2-1 sobre comportamientos sexistas. Los empresarios también están directamente afectados por su deber de seguridad y los principios generales de prevención (arts. L4121-1 y L4121-2, *Code pénal*).

6. Conclusión

Es urgente reintroducir los derechos fundamentales en el proceso de desarrollo tecnológico en el lugar de trabajo, porque son los puntos de referencia y las garantías que pueden responder a una serie de cuestiones éticas. Por ejemplo, los trabajadores deberían tener derecho a controlar sus propios datos, pero también a controlar si se les vigila sin su consentimiento.

En otras palabras:

- los sistemas de recogida y de IA deben ponerse en conocimiento de los empleados, aun cuando éstos no puedan ignorar su presencia;
- los sistemas no deben ser clandestinos y sus métodos de

⁵⁶ Ver M. FELONNEAU ET AL., *Multicomunication et incivilités: vers l'émergence de nouvelles normes de communication interpersonnelle via le numérique?*, en *Communication & Organisation*, 2019, n. 56.

funcionamiento deben ser conocidos y accesibles para todos, incluidos los sindicatos;

- los dispositivos no deben vulnerar indebidamente la intimidad de los empleados;
- los trabajadores deben poder acceder a los datos que les conciernen en virtud del RGPD;
- los trabajadores deben haber sido informados de la finalidad de la información recogida y de la IA. Si bien el juez evaluará la invasión de la intimidad a la luz del principio de proporcionalidad, este principio debe aplicarse estrictamente y enmarcarse de tal manera que no conduzca a una situación en la que un derecho fundamental deje de estar bajo control⁵⁷.

También cabe prever la posibilidad de que los inspectores de trabajo comprueben si se respeta este derecho concedido a los trabajadores, o incluso que interroguen al empresario sobre estos sistemas o que los conviertan en objeto de diálogo social. Esto demuestra que el derecho puede ser garante del sentido del trabajo frente a la transición tecnológica y la automatización de la gestión, y preservar la expresión de los trabajadores.

Hay que garantizar su participación y el equilibrio de poder, porque su voz puede verse socavada por la preferencia que se dé al rendimiento de la inversión, que es lo que auguran la IA en particular o el paso a inversores totalmente tecnológicos. Debemos ser conscientes de nuestra propia vulnerabilidad para cuidar de los demás en el trabajo. Así que la cuestión no es sólo ética, sino también democrática.

7. Bibliografía

ADAM P. (2019), *Colloque 'TIC et Droit du travail: quels enjeux?', organisé à l'Université de Lille le 8 octobre 2019 – Droit (du travail) et intelligence artificielle*, en *Lexbase Social*, n. 802

ALBOU P. (1991), *L'Homme au travail, Les relations humaines dans l'entreprise*, Dunod

BARBIER H. (2022), *Intelligence artificielle et éthique*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ

BENACH J., MUNTANER C., BENAVIDES F.-G., AMABLE M., JODAR P. (2000), *Vers de nouvelles stratégies de prévention*, informe de la conferencia BTS-SAL TSA

⁵⁷ Ver L. LEROUGE, E. SYCHENKO, *Reinforcing Privacy Protection in the Workplace Through the Use of OSH (Occupational, Safety and Health) Law*, en *Católica Law Review*, 2021, n. 2.

- Le travail sans limite? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruselas, 25-27 septembre
- BILLIARD I. (2001), *Santé mentale et travail. L'émergence de la psychopathologie du travail*, La Dispute
- CARAYOL V., LABORDE A. (dirs.) (2021), *Incivilités numériques. Quand les pratiques numériques reconfigurent les formes de civilité au travail*, De Boeck Supérieur
- COUTROT T., PEREZ C. (2022), *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, Seuil
- DE MONTVALON L. (2016), *Droit à la déconnexion: l'arbre qui cache la forêt*, en *Semaine Sociale Lamy*, n. 1743, pp. 19-20
- DE MONTVALON L. (2025), *Le surengagement du salarié – Stakhanov et le droit du travail*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 16-21
- DESBARATS I. (2021), *Les objets connectés au travail: quelles régulations pour quels enjeux?*, en *Droit Social*, n. 2, pp. 139-145
- DUKES R., STREECK W. (2023), *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity
- FARGEAS R. (1976), *Un responsable d'entreprise*, en *Projet*, n. 108, pp. 909-912
- FELONNEAU M., LAGABRIELLE C., LOUIS-JOSEPH C., BRETONNIER A., DOMINIQUE A., LABARRE H. (2019), *Multicomunication et incivilités: vers l'émergence de nouvelles normes de communication interpersonnelle via le numérique?*, en *Communication & Organisation*, n. 56, pp. 63-75
- GAMET L. (2019), *Biométrie et travail*, en *Droit Social*, n. 5, pp. 422-425
- GARNIER S. (2022), *Temps de travail et qualité de vie au travail*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 43-47
- GAURIAU R. (2021), *Ressenti d'une souffrance collective et harcèlement moral*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 6, pp. 376-381
- GENIAUT B. (2020), *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, n. 7-8, pp. 607-611
- GOUTTENOIRE A. (2021), *Le régime du contrôle du télétravailleur par la donnée*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 2, pp. 88-97
- GREGG B. (2021), *Beyond Due Diligence: the Human Rights Corporation*, en *Hum Rights Review*, vol. 22, n. 1, pp. 65-89
- GRIGUER M. (2017), *Le droit à la déconnexion; note sous la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, en *La Semaine Juridique – Édition Entreprise*, n. 30-34
- INRS (2018), [Les objets connectés](#)

- JACQUEMOIRE P., JULIENNE M. (2025), *AI et RH: une opportunité à saisir avec lucidité dans la fonction publique territoriale*, en *Actualité juridique des Collectivités Territoriales*, n. 3, pp. 155-159
- KLEIN T., RATIER D. (2012), *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Centre d'Analyse Stratégique – Note de Synthèse, n. 266
- LAMARQUE P. (1996), *Quel rôle pour l'éthique?*, en *Legicom*, n. 11, pp. 1-3
- LE MOINE L. (2014), *Le BYOD, signal fort de l'imbrication croissante de deux mondes*, en *La Lettre Innovation et Prospective de la CNIL*, n. 7, pp. 2-3
- LEBORGNE-INGELAERE C. (2020), *Le télétravail: entre simplification et déceptions*, en *Juris Tourisme*, n. 228, pp. 26-28
- LEROUGE L. (2022), *La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail. Formalité ou opportunité pour le système français*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 54-60
- LEROUGE L. (dir.) (2024), *Répertoire de droit du travail. Droit des risques psychosociaux au travail*, Dalloz
- LEROUGE L., SYCHENKO E. (2021), *Reinforcing Privacy Protection in the Workplace Through the Use of OSH (Occupational, Safety and Health) Law*, en *Católica Law Review*, n. 2, pp. 45-65
- LEROUGE L., TRUJILLO PONS F. (2022), *Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?*, en *European Labour Law Journal*, vol. 13, n. 3, pp. 450-465
- LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN (2016), *Droit à la déconnexion: un nouveau thème de négociation décrypté par J.-E. Ray*, en *Liaisons Sociales Quotidien*, 1 décembre
- LOISEAU G. (2017), *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, en *Droit Social*, n. 5, pp. 463-470
- LOKIEC P. (2024), *Les contours récents du pouvoir de contrôle*, en *Droit Social*, n. 12, pp. 1015-1019
- MATHIEU C., PERETIE M.-M., PICAULT A. (2016), *Le droit à la déconnexion: une chimère?*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 10, pp. 592-598
- METTLING B. (2015), *Transformation numérique et vie au travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social
- MORIEUX L. (2021), *Régime juridique du télétravail*, en *Juris Associations*, n. 638, pp. 18-21
- NACIONES UNIDAS (2011), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*
- PALLANTZA D. (2022), *Le télétravail, ce nouveau lieu de travail*, en *Juris Tourisme*, n. 248, pp. 23-25

- PÔLE INTERMINISTÉRIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES (PIPAME) (2018), [*Marchés des objets connectés à destination du grand public*](#)
- PONTIF V. (2016), *Transformation numérique et vie au travail: les pistes du rapport Mettling*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 3, pp.185-187
- QUEMEMER M. (2020), *Télétravail à l'heure des risques sanitaires et numériques*, en *Revue Lamy Droit de l'Immatériel*, n. 171, pp. 33-34
- RAY J.-E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, en *Droit Social*, n. 12, pp. 912-920
- RAY J.-E. (2021), *De l'ANI du 26 novembre 2020 à l'avenir du travail à distance*, en *Droit Social*, n. 3, pp. 236-242
- RAY J.-E. (2022), *Contrôler la durée du travail... chez soi?*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 21-26
- ROSA F. (2020), *Le périmètre de la vie personnelle du salarié face à l'épreuve des nouvelles technologies*, en *Juris Tourisme*, n. 228, pp. 17-20
- SADIN E. (2015), *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, L'échappée
- SELZNICK P. (1961), *Law, Society, and Industrial Justice*, Russell Sage Foundation
- SERENO S. (2025), *Le déploiement de l'IA dans le monde du travail: entre pratiques et non-droits*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 1, pp. 41-45
- SUPIOT A. (2015), *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)*, Fayard
- SUPIOT A. (2019), [*Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle. Leçon de clôture prononcée le 22 mai 2019*](#), Collège de France
- TEYSSIER C. (2023), *Télétravail au domicile: une approche juridique des mutations en cours*, en *Droit Social*, n. 1, pp. 38-49
- TOURANCHET L., ALAS-LUQUETAS X., BOURGEOIS M.-B. (2017), *Le droit à la déconnexion*, en *La Semaine Juridique – Social*, n. 24, pp. 15-18
- TRICOIT J.-P. (2023), *La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?*, en *Dalloz IP/IT*, n. 6, pp. 344-347
- TÜRK P. (2025), *L'intelligence artificielle et les risques pour les libertés fondamentales*, en *Actualités Juridiques de Droit Administratif*, n. 1, pp. 28-38
- VERICEL M. (2021), *L'accord sur le télétravail: un accord de compromis qui reste à la marge du normatif*, en *Revue de Droit du Travail*, n. 1, pp. 59-63
- VERKINDT P.-Y. (2019), *Intelligence artificielle, travail et droit du travail*, en A BENSAMOUN, G. LOISEAU (dirs.), *Droit de l'intelligence artificielle*, LGDJ

- WILLMANN C. (2019), *La déconnexion des salariés: un droit "mou" aux forts enjeux*, en *Dalloz IP/IT*, n. 12, pp. 684-690
- WILLMANN C. (2022), *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, en *Bulletin Joly Travail*, n. 3, pp. 41-49

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

