

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

DESPIDOS COLECTIVOS Y REESTRUCTURACIÓN DE EMPRESAS EN CRISIS

Los despidos colectivos como consecuencia de dificultades económicas o reestructuración de empresas se denominan en Francia despidos por motivos económicos.

El Código de Trabajo (artículo L 1233-3) los define como los causados por uno o varios motivos, no inherentes a la persona del trabajador, motivados por la supresión, transformación o modificación sustancial, no aceptada por el trabajador, del contrato de trabajo, derivados de dificultades económicas o cambios tecnológicos.

La reglamentación aplicable a este tipo de despidos exige que las dificultades económicas por las que atraviesa la empresa sean reales. Así, la jurisprudencia reconoce como dificultades económicas justificativas de despido: las pérdidas financieras importantes de la empresa; un endeudamiento muy importante; graves dificultades financieras: déficit presupuestario y de explotación importantes; pérdida del único cliente de la empresa; baja rentabilidad de la empresa a pesar de la aplicación de medidas adoptadas en un plan de reestructuración.

La jurisprudencia no reconoce como causas que justifiquen los despidos por motivos económicos, entre otras, las siguientes: la pérdida de una parte de mercado; baja poco importante de actividad; disminución del ritmo de ventas; volumen de negocios o de beneficios inferiores al ejercicio precedente al que se solicitan los despidos; situación financiera deficiente de la empresa durante varios ejercicios sin que se constate ninguna agravación.

La introducción de nuevas tecnologías en la empresa puede constituir una causa económica de la supresión de empleo, de la transformación de empleo o de la modificación del contrato de trabajo. Sobre este punto cabe precisar que para un despido económico por este motivo se considere justificado, es necesario que el empresario haya hecho lo necesario para adaptar a los trabajadores a la nueva situación. Es decir, no puede despedirlos por el simple motivo que no estén preparados para las exigencias de su nuevo empleo.

La reorganización de la empresa para ser más competitiva no está reconocida como causa justificada de despidos económicos por el Código de Trabajo. Sin embargo la jurisprudencia de la "Cour de Cassation" estima que puede considerarse causa justificada de despidos si dicha reorganización es necesaria para salvaguardar la competitividad de la empresa.

Criterios para determinar el orden de los despidos

Estos criterios pueden ser establecidos por acuerdos o convenios colectivos o, si no existen, por el empresario, previa consulta con los representantes del personal, teniendo en cuenta, según el Código de Trabajo: personas a cargo del trabajador, familias monoparentales, antigüedad en la empresa, y categoría profesional.

Procedimiento aplicable a los despidos colectivos

La ley considera que estamos frente a un supuesto de despido colectivo cuando afecta a dos o más trabajadores y la causa del despido es la misma. El código de Trabajo establece que el procedimiento de despido por “motivos económicos” no se aplica a las rupturas contractuales decididas de mutuo acuerdo por las partes.

Objeto de una detallada y prolija regulación en cuanto a plazos y requisitos, que varían en función del número de trabajadores afectados y el tamaño de la empresa, sólo se va a hacer referencia a continuación a aspectos muy generales del procedimiento.

Despidos de 2 a 9 trabajadores.

El empresario que prevé despedir de 2 a 9 trabajadores por motivos económicos en el plazo de 30 días, debe consultar previamente el comité de empresa, si la empresa tiene 50 o mas trabajadores, o a los delegados de personal en las empresas de menos de 50 trabajadores o en caso de inexistencia de comité de empresa.

El procedimiento de consulta exige que los representantes reciban junto con la convocatoria del empresario, un documento escrito precisando, entre otros, los siguientes puntos: las razones económicas, financieras o técnicas de los despidos, el número de trabajadores de la empresa, el número de despidos previstos y las categorías profesionales afectadas, el calendario provisional de los despidos, los criterios relacionados con el orden o la prioridad de los despidos, la modalidades de aplicación.

Entre la convocatoria y la reunión debe mediar un plazo, como mínimo, de tres días. En la reunión se facilitarán explicaciones sobre el proyecto de despido y se responderá a las preguntas de los delegados de personal. Al término de la reunión, los representantes de personal emitirán un dictamen sobre el proyecto de despido y las modalidades prácticas de aplicación.

Después de la reunión con el comité de empresa o delegados de personal, el empresario debe convocar individualmente a los trabajadores que van a ser despedidos, a una entrevista previa. La carta (certificada con acuse de recibo o entregada personalmente) con la convocatoria debe contener:

el objeto, fecha y hora de la entrevista; la posibilidad de asistir acompañado por una persona de la empresa, representante de personal o un consejero exterior a la empresa; la dirección de los servicios de inspección de trabajo donde puede consultar la lista de los consejeros para asistir a los trabajadores.

Debe transcurrir un plazo mínimo de 5 días entre la convocatoria y la entrevista. En dicha entrevista, además de informar al trabajador de los motivos del despido, el empresario debe informarle sobre las prestaciones a las que tiene derecho. En las empresas de más de 1000 trabajadores, el empresario debe informar al trabajador de los requisitos de aplicación del permiso de reclasificación y de la posibilidad, en caso de no aceptar este permiso, de percibir las prestaciones por desempleo.

El empresario debe informar al director departamental de trabajo y empleo de los despidos realizados, dentro de los 8 días siguientes al envío de las cartas notificando el despido.

Despidos de 10 o más trabajadores.

- Empresas de menos de 50 trabajadores. El empresario que prevé despedir 10 o más trabajadores en el plazo de 30 días, debe convocar a los delegados de personal a dos reuniones (separadas por un periodo máximo de 14 días), notificándoles un orden del día e informaciones sobre el proyecto de despido y las medidas de acompañamiento.
- Empresas de 50 o más trabajadores. En estas empresas, además de cumplir con las obligaciones descritas para las empresas de menos de 50 trabajadores, el empresario debe elaborar un plan social de salvaguarda del empleo.

Una vez notificado el proyecto de despido a la administración, el director departamental de trabajo verifica si todas las obligaciones legales son respetadas por la empresa y puede presentar propuestas que modifiquen o completen el plan de salvaguarda de empleo. Los despidos no podrán realizarse antes de que el empresario haya contestado o aclarado los aspectos solicitados por la administración.

Indemnización de despido

La indemnización legal del despido colectivo por motivos económicos no difiere de la indemnización por despido común. La cuantía de la indemnización legal es de 1/5 del salario mensual por año de antigüedad. Para los trabajadores con una antigüedad superior a 10 años se incrementa en 2/15 de salario mensual por cada año que sobrepasa los 10. Los convenios, acuerdos o planes sociales pueden, evidentemente, proponer indemnizaciones o condiciones superiores a las legales.

MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO DE LOS DESPIDOS ECONÓMICOS

Medida	Objeto	Empresas	Beneficiarios
Convenio de Reclasificación personalizado	Permitir al trabajador durante 8 meses: -recibir un subsidio específico de reclasificación -beneficiarse de medidas para acelerar su reclasificación	-empresas de menos de 1000 trabajadores -empresas en suspensión de pagos, sea cual sea el número de sus efectivos	Trabajadores que han cotizado al seguro de desempleo, como mínimo, 182 días dentro de los 22 meses que preceden el preaviso y que son aptos para ocupar un empleo
Contrato de transición profesional	-Sustituir al convenio personalizado de clasificación en ciertas cuencas de empleo -Proponer al trabajador despedido un subsidio y un acompañamiento hasta al empleo durante 12 meses	empresas de menos de 1000 trabajadores -empresas en suspensión de pagos, sea cual sea el número de sus efectivos	Los trabajadores de empresas o establecimientos implantados en las cuencas de empleo afectadas
Permiso de reclasificación	Facilitar al trabajador durante un periodo comprendido entre 4 y 9 meses: -medios de formación -la ayuda de un equipo especializado que le acompañe en su búsqueda de empleo.	Empresas que reúnen alguna de estas condiciones: 1000 o más trabajadores Obligadas a crear un comité de empresa europeo.	Trabajador cuyo despido por motivos económicos está previsto.
Permiso de movilidad	Facilitar el acceso a un nuevo empleo mediante un acompañamiento personalizado, ayuda a la formación y periodos de trabajo en otro empleo	Empresas afectadas por el permiso de reclasificación y las que han previsto la movilidad dentro de un plan anticipado de empleos y carreras.	Los beneficiarios los define el plan de gestión anticipada de empleos y carreras.
Plan de salvaguarda del empleo (Plan social)	-Evitar los despidos por motivos económicos o limitar el número de los mismos -Facilitar la reclasificación de los trabajadores cuyo despido no haya podido evitarse	Empresas de 50 trabajadores o más que van a despedir 10 o más trabajadores en un periodo de 30 días.	Todo trabajador despedido por motivos económicos
Reactivación de las cuencas de empleo (1)	Contribuir a la creación de empleos -Atenuar los efectos del despido en otras empresas de la cuenca	Empresas de 50 o más trabajadores que proceden a un despido colectivo que, por su amplitud afecta el equilibrio de la cuenca de empleo donde están implantadas.	

El convenio personalizado de reclasificación (CRP)

Deben proponer esta clase de convenio:

- Las empresas no sujetas a las disposiciones relativas al permiso de reclasificación, es decir, en particular, aquéllas con menos de 1.000 asalariados;
- Las empresas en administración judicial por suspensión de pagos o quiebra, cualquiera que sea su tamaño.

Cualquier empresario comprendido en el ámbito del dispositivo del CRP que procede al despido por causa económica de un trabajador sin proponerle dicho convenio, deberá abonar a las ASSEDIC (asociaciones que gestionan las prestaciones de paro) una contribución igual a dos meses del salario íntegro medio percibido por el trabajador en los 12 últimos meses.

Trabajadores afectados:

Pueden beneficiarse de un convenio personalizado de reclasificación los asalariados privados de empleo, siempre y cuando:

- Justifiquen de al menos 2 años de antigüedad;
- Justifiquen los períodos de cotización requeridos para tener derecho a la prestación por desempleo;
- Sean físicamente aptos para ocupar un empleo;
- Residan en el territorio incluido en el ámbito de aplicación del régimen de seguro de desempleo (Francia metropolitana, departamentos de ultramar, colectividades territoriales de San Pedro y Miquelón).

Los asalariados con menos de 2 años de antigüedad también pueden beneficiarse de un CRP si cumplen las otras condiciones que se acaban de enumerar. No obstante, se les aplican las particularidades siguientes:

- El importe de la prestación que se les abona durante el convenio es igual al importe de la prestación por desempleo;
- El periodo de abono de esta prestación no puede nunca exceder del correspondiente a la prestación por desempleo;
- La prestación diferencial no se abona si el trabajador encuentra un empleo menos remunerado que su empleo anterior.

Fase de desarrollo: Propuestas del empresario

Cada uno de los asalariados interesados debe informarse individualmente y por escrito sobre el contenido del convenio personalizado de reclasificación y las posibilidades de beneficiarse del mismo.

El documento, entregado por el empresario al trabajador, debe mencionar:

- La fecha de entrega del documento que fije el plazo de reflexión;
- El plazo de tiempo concedido al asalariado para que dé su respuesta;
- La fecha a partir de la cual, en caso de aceptación del CRP, su contrato de trabajo quedará rescindido.

La empresa deberá entregar al trabajador el documento contra recibo:

- Cuando el despido por causa económica deba ir precedido por una “entrevista previa al despido”, en el transcurso de esta entrevista;
- Cuando el despido por causa económica deba estar sometido al proceso de información y consulta de los representantes del personal, al término de la última reunión de consulta de dichos representantes del personal.

Fase de desarrollo: Respuesta del asalariado

El trabajador dispone de un plazo de 14 días para aceptar o rehusar el CRP, a partir de la fecha de entrega del documento de propuesta del mismo.

Si decide aceptar el convenio debe hacerlo saber a su empresario antes de la expiración del plazo de 14 días, entregándole el “boletín de aceptación” debidamente cumplimentado y firmado, acompañado de los justificantes indicados. El contrato de trabajo del asalariado queda así rescindido, por común acuerdo de las partes, en la fecha de expiración del plazo de reflexión de 14 días.

El asalariado que acepta el CRP percibe su indemnización por despido. Respecto de la indemnización de preaviso, la norma es la siguiente:

- El trabajador que justifica dos años de antigüedad en la empresa renuncia a su indemnización de preaviso, con un límite de 2 meses. Cuando la indemnización de preaviso que corresponda fuese superior a 2 meses de salario, la fracción que excede este importe le será abonada por el empresario o por la AGS (asociación de gestión del régimen de seguro de los créditos asalariados) si la empresa está en administración judicial por suspensión de pagos o quiebra;
- El asalariado que no pueda justificar dos años de antigüedad en la empresa y que, no habiendo aceptado el CRP se beneficie de la indemnización de preaviso, percibirá su importe a partir de la rescisión de su contrato de trabajo.

El beneficiario de un CRP tiene estatuto de aprendiz de formación profesional. Durante la duración de este convenio (8 meses como máximo) percibirá un subsidio específico de reclasificación.

En caso de rechazo expreso o falta de respuesta en el plazo de 14 días (silencio negativo), el procedimiento de despido seguirá su curso normal; el trabajador no podrá beneficiarse de las acciones destinadas a favorecer su reclasificación ni recibir la prestación específica de reclasificación, ni la indemnización diferencial de reclasificación: tendrá derecho a la indemnización del seguro de paro en las condiciones previstas por la reglamentación.

El acompañamiento personalizado

El asalariado que acepta un convenio personalizado de reclasificación se beneficia, en los 8 días siguientes la fecha de efecto del convenio, de una entrevista individual previa en la que se evalúan sus aptitudes profesionales. Esta entrevista es realizada por el Polo Empleo -o cualquiera de los organismos que participan en el servicio público del empleo- y permite elaborar un plan de reclasificación personalizada que describe las prestaciones de acompañamiento elegidas de común acuerdo, y que se propondrán al beneficiario del CRP a más tardar en el mes siguiente a esta entrevista individual.

El plan de acción de reclasificación personalizada puede incluir, en función de la situación concreta del beneficiario del convenio y de su proyecto de reclasificación:

- Un balance de sus aptitudes que permita orientar, en las mejores condiciones, el plan de acción;
- Medidas de apoyo social y psicológico para permitir que el beneficiario del convenio personalizado de reclasificación tome conciencia de los compromisos recíprocos vinculados al convenio personalizado de reclasificación;
- Medidas de orientación que tienen en cuenta la situación del mercado laboral local;
- Medidas complementarias (preparación a las entrevistas de contratación, técnicas de búsqueda de empleo, etc.);
- Acciones de validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional (VAE),
- y/o medidas de formación que incluyen la evaluación de la experiencia profesional del interesado antes de dicha formación.

El subsidio específico de reclasificación

Durante la duración del CRP (8 meses como máximo), el beneficiario percibe una prestación específica de reclasificación cuyo importe, calculado sobre la base del salario íntegro medio de los 12 últimos meses, es igual (siempre y cuando tenga al menos 2 años de antigüedad en la empresa) al 80 % los tres primeros meses y al 70% los cinco meses siguientes.

Esta prestación se abona mensualmente y no puede ser inferior al importe de la prestación por desempleo al que el interesado habría tenido derecho por su empleo perdido, si no hubiera aceptado el CRP. Durante los 3 primeros meses no puede ser inferior al 80 % del importe diario íntegro de la indemnización de preaviso si el trabajador no hubiese aceptado el convenio.

El empresario contribuye a la financiación de esta prestación mediante el abono a las ASSEDIC de una cantidad equivalente a dos meses del salario del interesado, siempre y cuando la duración legal del preaviso sea de dos meses como mínimo.

Finalización del CPR

El beneficiario de un CRP que, tras finalizarlo, todavía continúa en desempleo, percibirá, dentro del límite de sus derechos, la prestación por desempleo a partir de su inscripción como demandante de empleo, sin plazo de espera.

La duración de la prestación por desempleo se reduce en el mismo número de días por los que fue indemnizado el interesado en concepto de “plan personalizado de reclasificación”.

El contrato de transición profesional

El contrato de transición profesional, de una duración máxima de 12 meses, tiene por finalidad facilitar la transición profesional y puede incluir medidas de acompañamiento, periodos de formación y periodos de trabajo en el ámbito de una empresa o de organismos públicos. Durante la duración de este contrato, y fuera de los periodos durante los cuales puede ejercer una actividad remunerada, su titular percibe un “subsidio de transición profesional” igual al 80% de su salario íntegro medio cobrado en los 12 meses anteriores a la firma del CTP.

Dicho contrato fue creado a título experimental en ciertas cuencas de empleo delimitadas con precisión y está destinado a los trabajadores cuyo despido económico es contemplado por una empresa no sometida a la obligación de proponer un permiso de reclasificación. Por Decreto, y para hacer frente a la crisis, este dispositivo se ha ido extendiendo a otras zonas cuyas empresas o sectores se encuentran especialmente afectados.

En las cuencas de empleo afectadas, la filial de la AFPA o el Polo Empleo proponen a las personas que hayan adherido a partir del 19 de noviembre 2008 al convenio de reclasificación profesional (CRP) la firma de un CTP.

Empresas afectadas

Están afectadas por esta normativa las empresas con menos de 1.000 trabajadores, o en administración judicial por suspensión de pagos o quiebra sea cual sea su número de trabajadores en plantilla, que inicien un proceso de despido económico –individual o colectivo- antes del 1 de diciembre 2009, implantadas en las cuencas de empleo citadas.

Cualquier empleador comprendido en el ámbito de aplicación del CTP que despidiera a un trabajador por causas económicas sin proponerle esta clase de contrato, debe abonar al Polo Empleo una contribución igual a un mes del salario medio percibido por el trabajador en los 12 meses que preceden su despido, así como las cuotas sociales patronales correspondientes.

Trabajadores afectados

Se podrán beneficiar del CTP los asalariados que pertenezcan a las empresas especificadas más arriba, cuyo proceso de despido por causa económica se lleve a cabo, de forma individual o colectiva, antes del 1 de diciembre 2009.

Para poder beneficiar del CTP no se exige condición de antigüedad en la empresa o derecho a las prestaciones de desempleo.

En las cuencas de empleo citadas el CTP sustituye al convenio de reclasificación personalizado.

Procedimiento

El empleador debe informar por escrito al trabajador sobre el contenido del CTP y de la posibilidad que tiene de poder beneficiarse del mismo. La entrega de este documento de información se hará durante la entrevista previa o al término de la reunión con los representantes del personal.

El asalariado dispone de un plazo de 21 días para aceptar o rehusar el CTP.

En caso de aceptación, el contrato de trabajo del asalariado queda rescindido de común acuerdo por las dos partes. El CTP tiene validez desde el día siguiente de la fecha de rescisión del contrato de trabajo.

El CTP lo firman el trabajador y la filial de la AFPA (Asociación Nacional de Formación Profesional de los Adultos) especialmente creada para estos efectos ("Transición CTP") en cada cuenca de empleo.

Obligaciones del beneficiario de un CTP

Durante la validez del contrato y como contrapartida de la seguridad financiera que se le proporciona, el trabajador debe de:

- Ser activo en la búsqueda de un puesto de trabajo o en su proyecto de creación o recuperación de una empresa;
- Contestar a las convocatorias de la filial de la AFPA o del Polo Empleo y comunicarles con regularidad el resultado de sus gestiones;
- Empezar las acciones de reclasificación y formación contempladas en el contrato, y aceptar las ofertas de periodos de trabajo que se le hagan en las condiciones previstas en dicho contrato;
- Dar respuesta favorable a cualquier oferta de empleo que corresponda a las orientaciones del proyecto profesional definido por su contrato, incluso si la oferta implica movilidad geográfica o profesional.

El permiso de reclasificación

Las empresas que ocupen a cierto número de asalariados deben proponer un permiso de reclasificación a cada trabajador cuyo despido por causa económica se contemple. Este puede beneficiarse de las prestaciones de una célula de acompañamiento (con seguimiento individual y regular en su búsqueda de empleo: ayuda en la redacción de su CV, preparación a la entrevistas profesionales, prospección de las ofertas de empleo, etc.) y, si lo necesita, acciones de formación o validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional (o iniciar gestiones en este sentido). El asalariado dispone de 8 días para dar a conocer su respuesta. Las acciones realizadas en el ámbito de este permiso son financiadas por la empresa.

Empresas afectadas

La obligación de proponer un permiso de reclasificación se aplica:

- A las empresas o establecimientos que ocupan, al menos, a 1.000 trabajadores; los efectivos de la empresa se calculan en media anual sobre los 12 meses que preceden el inicio del proceso de despido por causa económica;

- A las empresas que pertenezcan a un grupo cuya sede social esté ubicada en Francia, que esté obligada a la creación de un comité de grupo, desde el momento que los efectivos acumulados de las empresas que pertenecen a este grupo es de al menos 1.000 asalariados, que éstos estén en Francia o en el extranjero.
- A las empresas o grupos de empresas que empleen, al menos, a 1.000 trabajadores en los Estados miembros de la U.E o en los Estados miembros del EEE, y que comporten al menos un establecimiento o una empresa que emplee, como mínimo, a 150 asalariados en, al menos, dos de estos Estados

Así, la totalidad de las empresas y grupos de dimensión comunitaria deben proponer un permiso de reclasificación a sus asalariados afectados por un proyecto de despido en Francia, incluso si la sede social o el establecimiento principal de estos grupos o empresas está situado en el extranjero.

Las empresas que no estén sometidas a la obligación de proponer un permiso de reclasificación a los trabajadores que prevén despedir por causa económica, están obligadas a proponerles un convenio de reclasificación profesional personalizado (CRP) o, en ciertas cuencas de empleo delimitadas con precisión, un contrato de transición profesional.

Procedimiento

El empresario debe informar a los asalariados sobre las condiciones de aplicación del permiso de reclasificación (objeto del permiso, naturaleza de las prestaciones de ayuda a la reclasificación, estatuto y remuneración) durante la entrevista previa al despido, o al término del proceso de información y de consulta del Comité de empresa o de los delegados del personal. Debe, igualmente, proponer este permiso en la carta de despido.

El asalariado dispone de 8 días a partir de la fecha de notificación de la carta de despido para aceptar el permiso. La falta de respuesta por su parte en dicho plazo es considerada como una negativa.

En caso de aceptación, el permiso empieza al finalizar el plazo de respuesta y el trabajador se beneficia de una entrevista de evaluación y orientación realizada por una célula de acompañamiento. Se trata de determinar el proyecto profesional de reclasificación y las modalidades de su aplicación. En su defecto se puede realizar un balance de las aptitudes del trabajador. A la vista de los resultados de esta primera etapa, el empleador redacta un documento que especifique la remuneración del asalariado, el término y el contenido del permiso propuesto, y el trabajador debe firmarlo en un plazo de 8 días para que las acciones de reclasificación comiencen.

Duración del permiso de reclasificación

Fijada por el empresario entre 4 y 9 meses, la duración del permiso de reclasificación no puede ser inferior a la duración de las acciones de formación o de reconocimiento de los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional, ni de 4 meses, salvo acuerdo expreso del asalariado.

El permiso de reclasificación se acuerda durante el preaviso, con lo cual el trabajador queda dispensado de su realización. Si el permiso excede la duración del preaviso, la terminación de éste último se pospone y la rescisión del contrato de trabajo se produce al final del permiso.

El permiso finaliza si el trabajador encuentra un empleo antes del término previsto. Previamente a su contratación, deberá informar al empresario por carta certificada con acuse de recibo o entregarla en propia mano contra recibo.

Estatuto del asalariado durante el permiso

Continúa como trabajador de la empresa durante el permiso de reclasificación y percibiendo su remuneración. Cuando el permiso excede la duración del preaviso percibirá una remuneración mensual (no sujeta a las cuotas de la seguridad social) a cargo del empleador, cuyo monto será, al menos, igual al 65% del salario íntegro mensual de los 12 últimos meses que preceden la notificación de su despido, sin que pueda ser inferior al 85% del SMI.

Conserva todos sus derechos en materia de seguridad social durante toda la duración del permiso.

Permiso de movilidad

El objeto del permiso de movilidad es ofrecer un empleo estable a los trabajadores cuyo despido está previsto en un proyecto de despido. Para ello, ofrece al trabajador un acompañamiento personalizado, la formación profesional necesaria y periodos de trabajo en un nuevo empleo.

El permiso de movilidad se concede dentro del periodo de preaviso al despido. Por ello, la empresa que va a despedir al asalariado le dispensa de trabajar durante el periodo de preaviso.

Si el permiso de movilidad excediera el tiempo del preaviso, este último se prolongaría hasta su término. En todo caso, la duración del permiso de movilidad se fija por acuerdo colectivo, acuerdo que debe establecer:

- Las modalidades de adhesión a la propuesta del empresario y las obligaciones de Ambos
- Define los periodos de trabajo, las modalidades de formación y acompañamiento

- Fija la remuneración durante el periodo del permiso que exceda al preaviso
- Determina el importe de la indemnización por despido.

La remuneración del permiso, cuando se efectúa durante el preaviso es igual al salario habitual del trabajador. Si se prolonga, en caso de que el acuerdo no prevea otra cosa, la remuneración será, como mínimo, igual al 65% de la remuneración media de los últimos 12 meses. En ningún caso será inferior al 85% del SMI.

La aceptación del permiso por el trabajador supone la ruptura del contrato con la empresa que le despide y el empresario no tiene la obligación de proponerle un permiso de reclasificación.

Plan de salvaguarda del empleo (Plan social)

No hay modelo predeterminado de plan social o de salvaguarda de empleo. El código de trabajo enumera una lista no exhaustiva de disposiciones que debe contener el plan:

- Medidas de reclasificación interna de los trabajadores en empleos de la misma categoría o equivalente a los que ocupan o de categoría inferior, en este caso, con acuerdo expreso del trabajador.
- Creación por la empresa de nuevas actividades
- Medidas de apoyo a la reclasificación fuera de la empresa. Entre estas cabe señalar las medidas de apoyo a la reactivación de las cuencas de empleo.
- Facilitar la formación profesional, la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia, reconversión y en general iniciativas que favorezcan la reclasificación interna o externa
- Medidas de reducción o adaptación del tiempo de trabajo. Reducción de las horas extraordinarias, sobre todo cuando la organización del trabajo en la empresa contempla un número de horas superior a la duración legal (de 35 horas semanales o 1600 horas al año).

Reactivación de las cuencas de empleo

Para las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y 1000 trabajadores, la empresa y el prefecto fijan de común acuerdo las modalidades de contribución de la empresa a actividades cuyo objetivo es contribuir a la creación de empleo. En las empresas de más de 1000 trabajadores la aportación

financiera de la empresa a la reactivación de la cuenca no puede ser inferior al doble del importe mensual del SMI por cada empleo suprimido.

No obstante, el prefecto puede fijar un importe inferior si la empresa encuentra dificultades importantes para asumir esta obligación.