

FRANCIA

LEY DE SIMPLIFICACIÓN DEL DERECHO: DISPOSICIONES RELATIVAS AL SALARIO Y LAS COTIZACIONES SOCIALES⁹

La promulgación de la ley de 22 de marzo de 2012, relativa a la simplificación del derecho y a la reducción de las formalidades administrativas, constituye un nuevo paso para facilitar la aplicación del derecho social.

El epígrafe simplificar la “vida social” de las empresas es el principal objetivo de la ley y contiene una diversidad de medidas de simplificación del derecho de la seguridad social, entre las que cabe destacar la reducción de declaraciones sociales obligatorias, estableciendo para 2016 una declaración social única.

Simplificación del boletín de salarios

Con objeto de reducir las tareas administrativas de las empresas, se simplifica el boletín de salarios y se establece una declaración de cotizaciones sociales única. El esfuerzo de simplificación alcanza igualmente el abono de la ayuda de transporte y la determinación de la plantilla.

Bases de cotización

Para reducir el número de datos que aparecen en el boletín de salarios, el artículo 51 de la ley establece, para el 1 de enero de 2013 como fecha tope, una definición única de los elementos que servirán de base para el cálculo de las cotizaciones y contribuciones de los regímenes obligatorios de protección social, así como los que sirvan para el cálculo de derechos a prestaciones económicas de seguridad social. Los organismos, administraciones y demás instancias competentes deberán utilizar una definición común de datos relativos a las bases de cotización y al importe de las cotizaciones y contribuciones. Pero, aunque la ley impone el principio de simplificación del boletín de salarios, en la práctica será necesario aprobar las medidas de desarrollo reglamentario para su aplicación.

Las instancias encargadas de la gestión de los regímenes de protección social complementaria y del seguro de desempleo deberán aprobar las disposiciones necesarias, antes del 1 de enero de 2015, para que los acuerdos o convenios negociados por los interlocutores sociales tengan en cuenta la armonización de estas definiciones.

A falta de armonización, el Gobierno queda autorizado para aprobar por decreto-ley, en el plazo de los tres años siguientes a la promulgación de la ley, las normas que hagan efectivas estas disposiciones.

Ayuda por transporte

Para que las empresas puedan introducir un cambio en el porcentaje de la ayuda que abonan en concepto de transporte, toda modificación entrará en vigor el 1 de enero o el 1 de julio de cada año y no de manera aleatoria. La deliberación que determine el nuevo porcentaje será comunicada a los organismos de recaudación antes del 1 de noviembre y el 1 de mayo de cada año. Estos organismos serán los encargados de informar a los obligados al abono de la ayuda por transportes las fechas a partir de las cuales se produce el cambio. El artículo 33 de la ley de simplificación del derecho modifica los artículos L. 2351-4 del Código general de entidades territoriales (CGCT) para las decisiones del Sindicato de

⁹ Liaisons sociales quotidien: le dossier juridique n° 16087 de 20 de abril de 2012

transportes de la región Ile de France y el artículo L. 2333-67 del CGCT, para las otras autoridades responsables de transportes urbanos.

[Armonización del umbral de las plantillas](#)

El número de efectivos de la empresa incide en las obligaciones y derechos de la misma.

Los artículos 34 y 37 de la ley de 22 de marzo de 2012 proceden a armonizar la definición de umbrales de las plantillas en el Código de la construcción y habitación (“esfuerzo de construcción”) y en el Código de la seguridad social (deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales) a partir del 24 de marzo de 2012.

- Participación al “esfuerzo de construcción”. La participación al esfuerzo de construcción (0,45% de las remuneraciones abonadas el año precedente) se aplica en adelante a los empleadores que dan trabajo al menos a 20 trabajadores en vez de “veinte trabajadores como mínimo” En este caso, se trata de una modificación gramatical para uniformar los conceptos.
- Deducción de cotizaciones por horas extraordinarias. El importe de la deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales por horas extraordinarias aumenta 1 euro en las empresas que emplean “como máximo” 20 trabajadores. En adelante, la medida se aplica a las empresas que tengan menos de 20 trabajadores. Es decir que, las empresas que emplean 20 trabajadores no tienen derecho a la deducción.

[Racionalización de las declaraciones por cotizaciones sociales](#)

El artículo 35 de la ley prevé reducir el número de declaraciones sociales de los empleadores a los organismos de protección social, fusionándolas todas en una declaración única, que se denomina “declaración social nominativa” (DSN). Esta reforma se efectuará en dos etapas: la primera comenzará el 1 de enero de 2013 y las segunda el 1 de enero de 2016.

[DSN a partir del 1 de enero de 2013](#)

A partir del 1 de enero de 2013, el empleador tendrá la posibilidad de presentar ante un único organismo, que se designará por decreto, una declaración social nominativa, que contendrá un número restringido de informaciones para cada uno de los trabajadores empleados. La ley excluye del derecho a la DSN a los empleadores de trabajadores mencionados en los artículos L.531-5 del código de la seguridad social y L 1271-1 del código de trabajo que son los padres, beneficiarios de la prestación complementaria de libre elección del modo de guarda, que emplean asistentes maternas o de guarda de niños.

Si así lo decide, el empleador podrá establecer una DSN que contenga:

- el importe del salario abonado en el mes precedente;
- las fechas de comienzo y fin de actividad;
- las fechas de suspensión del contrato y la reanudación del trabajo
- la duración del trabajo.

Esta declaración sustituirá la declaración de salarios para las prestaciones económicas de incapacidad laboral y las certificaciones de empresa destinadas al servicio público de empleo. Las condiciones en las cuales la DSN sustituirá cualquier otra declaración se fijarán por decreto.

Se considerará que el empleador que ha suscrito la DSN ha cumplido las declaraciones o formalidades obligatorias ante los organismos del seguro de enfermedad y del servicio público de empleo para el ejercicio de los derechos de los trabajadores a las prestaciones económicas de seguridad social y a las prestaciones por desempleo.

Esta declaración podrá hacerse por medios telemáticos según modalidades fijadas por decreto.

[DSN a partir del 1 de enero de 2016](#)

A partir del 1 de enero de 2016, la suscripción de la DSN no será facultativa sino obligatoria. Esta declaración sustituirá al conjunto de declaraciones obligatorias del empleador, en relación con:

- el derecho a prestaciones económicas por incapacidad laboral;
- el derecho a prestaciones de desempleo
- la declaración y el abono de las contribuciones y cotizaciones sociales
- la declaración previa de contratación
- la declaración anual de datos sociales
- cualquier otra declaración sobre estos datos.

A partir del 1 de enero de 2016, cualquier solicitud efectuada por los organismos afectados, de datos o informaciones ya facilitadas y contenidas en la DSN o exigidas por cualquier concepto, será nula de pleno derecho.

Las modalidades de aplicación de esta medida y el plazo a partir del cual se considera que el empleador que ha presentado la DSN ha cumplido las declaraciones o formalidades antes descritas se fijarán por decreto.

[Declaración telemática de cotizaciones](#)

Para facilitar la declaración telemática de cotizaciones, el artículo 41 de la ley planifica la reducción progresiva del umbral de cotizaciones, contribuciones y tasas a partir del cual la declaración telemática es obligatoria. Este umbral pasa de 100.000 euros el 1 de enero de 2012, en lugar de 150.000 antes de esa fecha, a 50.000 euros a partir del 1 de enero de 2013. Además, se modifica el artículo L 243-14 del código de seguridad social para extender la obligación de presentar declaración telemática de cotizaciones a las empresas y establecimientos de una misma empresa sometidos a la obligación de abonar mensualmente sus cotizaciones sociales. Así, dicha obligación no está únicamente ligada al importe de las cantidades debidas sino también a la obligación de pago mensual de las cotizaciones que se impone, en aplicación del artículo R 243-6 del código de seguridad social, a las empresas de más de nueve trabajadores.

[Telepago de las cotizaciones.](#)

Para desarrollar el telepago de cotizaciones, el artículo 41 de la ley prevé una reducción progresiva del umbral de cotizaciones, contribuciones y tasas a partir del cual las empresas deben abonar los importes debidos a través de una transferencia o cualquier otro medio de telepago (Código de la seguridad social artículo L.243-14). Este umbral será, desde el 1 de enero de 2012, de 100.000 euros (antes 150.000 euros) y de 50.00 euros a partir del 1 de enero de 2013.

Además la ley extiende el ámbito del telepago de cotizaciones y contribuciones sociales a los centros y establecimientos de una misma empresa “sometidos a la obligación de abonar

mensualmente sus cotizaciones sociales (empresas con más de nueve trabajadores) sea cual sea el importe de las cotizaciones debidas.

[Presentación telemática de las declaraciones previas a la contratación \(DPAE\)](#)

A partir del 1 de enero de 2012, los empleadores que hayan presentado más de 1.500 declaraciones en el año natural precedente, deberán presentar las declaraciones previas a la contratación (DPAE) por vía electrónica. En este sentido, se introduce un artículo (L.1.221-12) en el Código de trabajo. La no presentación de la declaración por vía electrónica será sancionada con el abono del 0,5% de la base máxima mensual de cotización a la seguridad social. El umbral para la presentación electrónica se reducirá, a partir del 1 de enero de 2013, a 500 declaraciones en el año precedente.

[Mejora de los derechos de los cotizantes](#)

Con la misma lógica de las medidas de simplificación anteriores, varias disposiciones refuerzan los derechos de los obligados a cotizar, principalmente la posibilidad de efectuar una consulta vinculante sobre puntos particulares de la legislación social.

[Ampliación del ámbito de aplicación](#)

En aplicación del artículo 38 de la ley (CSS art. L.243-6-3), las consultas que los obligados a cotizar pueden dirigir a los organismos de recaudación dentro del procedimiento de consulta social con efectos vinculantes pueden efectuarse en nuevos ámbitos:

- cotizaciones y contribuciones debidas sobre los importes mencionados en el artículo L.242-1-4 del Código de la seguridad social, es decir los importes abonados a un trabajador por una tercera persona (medida nueva introducida por la Ley de presupuestos de la seguridad social para 2011 y modificada por la Ley de presupuestos de la seguridad social para 2012);
- reglas de declaración y pago de las cotizaciones previstas en el capítulo III del Título IV del Libro II del Código de la seguridad social (recaudación, prescripción...)

El artículo 39 de la ley prevé disposiciones similares para los obligados a cotizar al régimen de seguridad social agrícola (Código rural artículo L.725-24)

[Aceptación tácita](#)

La resolución expresa del organismo de recaudación debe producirse en el plazo fijado por decreto. No obstante, en adelante, puede existir “aceptación tácita” de los organismos destinatarios de la consulta social vinculante. Esta posibilidad será reservada a los supuestos definidos en un decreto que se publicará próximamente. El mecanismo de aceptación tácita se aplicará a los obligados a cotizar al régimen de seguridad social agrícola (Código rural, artículo L.725-24). No se aplicará, sin embargo, a los obligados a cotizar al régimen de seguridad social de trabajadores autónomos.

[Control de los organismos recaudadores \(URSSAF\)](#)

Para dar base legal a ciertas modalidades de control efectuado por los URSSAF y garantizar los derechos de los obligados a cotizar, el artículo 40 de la ley prevé expresamente que “no se puede proceder a un nuevo control, referido al mismo periodo, sobre los puntos de legislación aplicable que ya han sido objeto de una verificación”.

Se autoriza una nueva verificación, en el supuesto de respuestas incompletas o inexactas, de fraude, de trabajo no declarado o a petición de las autoridades judiciales.

LEY DE SIMPLIFICACIÓN DEL DERECHO: MEDIDAS DE DERECHO DEL TRABAJO¹⁰

Tras el análisis de la primera parte de la ley nº 2012-387, de 22 de marzo de 2012, relativa a la simplificación del derecho y la reducción de las gestiones administrativas, dedicada al pago del salario y las cotizaciones, a continuación se analizan las medidas que afectan al derecho del trabajo.

Duración del trabajo

Ordenación del tiempo de trabajo sin el acuerdo del trabajador

Según el artículo 45 de la ley, la ordenación del tiempo de trabajo mediante acuerdo colectivo ya no necesita –desde el 24 de marzo de 2012- la aprobación individual del trabajador.

El nuevo artículo L. 3122-6 del código de Trabajo dice que “el establecimiento del reparto del horario de trabajo sobre un periodo superior a una semana y, como máximo, igual a un año, previsto en un acuerdo colectivo (de empresa o centro de trabajo, en defecto de sector) no constituye modificación del contrato de trabajo”, indicándose que esta disposición no afecta a los trabajadores con jornada parcial.

La oposición del trabajador a esta ordenación no constituye, por sí sola, motivo de rescisión del contrato de trabajo, pero sí una falta profesional que el empresario puede sancionar, si es preciso, con el despido.

Según el Consejo de Estado, el artículo 45 de la ley se aplica, después del 23 de marzo, cualquiera que sea la fecha de la firma del acuerdo sobre la ordenación de la jornada de trabajo.

Condiciones de pago del salario los días festivos remunerados

El artículo 49 de la ley simplifica los requisitos para el pago del salario en el caso de los días festivos remunerados imponiendo una antigüedad en la empresa o centro de trabajo de al menos 3 meses. Suprime así las otras condiciones requeridas hasta ahora, a saber, 200 horas de trabajo efectivo en los dos meses que preceden el día festivo, y la presencia el último día que antecede el día festivo y el primer día de trabajo que le sigue.

Esta medida permite simplificar la gestión de la paga y los costes de gestión. Además, los tres requisitos exigidos despertaba la incompreensión por parte de los trabajadores.

Condiciones de concesión de permisos por vacaciones

El artículo 50 de la ley convierte en automática la concesión de los permisos por vacaciones: desde el primer día de trabajo el trabajador tiene derecho a dos días y medio laborables de vacaciones por mes de trabajo con el mismo empresario. La ley suprime pues la condición impuesta al trabajador “de haber trabajado en la misma empresa durante un tiempo equivalente a 10 días de trabajo efectivo como mínimo.”

Con esta medida, los parlamentarios han equiparado el derecho francés al derecho comunitario. No obstante, esta disposición sólo se aplica desde del primer día del 3er. mes que sigue la publicación de la ley en el Diario Oficial de la República francesa, o sea el 1 de junio de 2012.

¹⁰LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, Dossier Juridique nº 16088, de 23 de abril de 2012

Cuando el trabajador trabaja menos de un mes en la misma empresa el permiso se calcula a prorrata del tiempo de trabajo efectuado.

Teletrabajo

Hasta ahora, el teletrabajo estaba regido por el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 19 de julio de 2005 sobre el teletrabajo, que transpuso, en Francia, el acuerdo marco europeo de 16 de julio de 2002.

Desde el 24 de marzo de 2012, el artículo 46 de la ley de simplificación ha incorporado al código de Trabajo nuevas disposiciones relativas al teletrabajo.

La ley se inspira ampliamente en el ANI, retomando sus principios más importantes: carácter voluntario, contratación, etc. Sin embargo, contrariamente al ANI, la ley no aborda la cuestión de los trabajadores itinerantes, ni las condiciones de trabajo del teletrabajador (derechos y beneficios, organización del tiempo de trabajo, protección contra el aislamiento, formación), sus derechos colectivos (consultas al Comité de empresa) e identificación del teletrabajador como tal en el registro de personal.

Las nuevas disposiciones del Código de Trabajo relativas al teletrabajo no modifican el marco jurídico del teletrabajo en las empresas cubiertas por el ANI. La única excepción es el nuevo artículo L. 1222-11 del código de Trabajo, que prevé una novedad con relación al ANI: la aplicación del teletrabajo en caso de circunstancias excepcionales. Por el contrario, las empresas no cubiertas por el ANI están sometidas a las nuevas obligaciones incluidas en el código de Trabajo.

Definición y características del teletrabajo

El teletrabajo designa cualquier forma de organización en la cual el trabajo que podría ejecutarse en los locales de la empresa es efectuado por el trabajador fuera de dichos locales, de forma regular y voluntaria, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicación, en el ámbito de un contrato de trabajo o de una cláusula adicional a este éste.

A diferencia del ANI, la ley no habla de los trabajadores itinerantes. Estos últimos son trabajadores que conservan un puesto de trabajo físico en la empresa, utilizan las tecnologías de la información y las herramientas de trabajo móviles para trabajar desde cualquier sitio.

El teletrabajo reviste un carácter voluntario, tanto para el trabajador como para el empresario. La no aceptación de un puesto de teletrabajador no es motivo de rescisión del contrato de trabajo.

El teletrabajo puede ser decidido:

En el momento de la contratación, como parte de las condiciones de contratación, o posteriormente, con una cláusula adicional al contrato de trabajo.

El contrato o la cláusula adicional indican las condiciones de retorno a la ejecución del contrato sin teletrabajo. También recogen las modalidades de control del tiempo de trabajo a falta de acuerdo colectivo aplicable.

El teletrabajo puede ser establecido sin acuerdo colectivo. En efecto, el artículo L. 1222-9 ya citado prevé expresamente esta hipótesis.

En la práctica, el establecimiento del teletrabajo puede suponer la reorganización logística de la empresa, (desarrollo de nuevos medios informáticos o adaptación de los ya existentes) y un coste económico. La empresa no debe olvidar los riesgos de utilización de informaciones confidenciales fuera de su perímetro protegido.

En caso de circunstancias excepcionales o de fuerza mayor, la aplicación del teletrabajo puede ser considerada como una reordenación del puesto de trabajo necesaria para la continuidad de la actividad de la empresa y la protección de los trabajadores. En este caso, el teletrabajo es temporal y excepcional, y se impone al trabajador. Sus modalidades de aplicación serán definidas por un decreto. El establecimiento del teletrabajo en tales circunstancias depende del poder de dirección del empresario. La no aceptación por parte del trabajador podría constituir una falta del trabajador.

En caso de teletrabajo, el empresario debe:

- asumir los costes derivados, de forma directa, del teletrabajo, principalmente los costes de material informático, de comunicación y otras herramientas, así como el mantenimiento de éstos.
- informar al trabajador sobre cualquier restricción en el uso de los equipos o herramientas informáticos o de los servicios de comunicación electrónica, así como sobre las sanciones en caso de no respeto de tales restricciones.
- organizar todos los años una entrevista para tratar, principalmente, las condiciones de actividad del trabajador y su carga de trabajo. La ley no determina en qué consiste y cómo se mide la carga de trabajo.
- respetar la vida privada del teletrabajador. Para ello debe establecer, de forma concertada con éste, los tramos horarios durante los cuales podrá entrar en contacto con él de forma habitual.
- Informar al teletrabajador sobre los puestos vacantes sin teletrabajo. El trabajador que ejerce el teletrabajo tiene prioridad para ocupar un puesto sin teletrabajo que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales.

Salud laboral

[Rescisión del contrato por incapacidad derivada de contingencias comunes](#)

Según el artículo 47 de la ley, en caso de despido por incapacidad derivada de contingencias comunes, el contrato de trabajo queda rescindido en el momento de la notificación del despido, sin necesidad de cumplir el preaviso.

Con esta disposición, el legislador pone remedio a la situación de los trabajadores despedidos por la citada causa quienes, hasta la fecha, no podían solicitar las prestaciones de paro, ya que la rescisión del contrato no era efectiva hasta después del preaviso.

El texto establece que el preaviso es tenido en cuenta en el cálculo de la indemnización por despido.

[Evaluación de los riesgos laborales en la microempresas](#)

El artículo 53 de la ley dice que, en las empresas con menos de 11 trabajadores, la frecuencia anual a la que deben actualizarse los documentos previstos para la evaluación de los riesgos en materia de seguridad y salud laboral, principalmente el documento único de evaluación de los riesgos, podrá ser reducida por decreto siempre y cuando se garantice un nivel equivalente de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Información al empresario en caso de infracción

Según el artículo 55 de la ley, con anterioridad a la transmisión de las actas de infracción al fiscal, el inspector de trabajo que constata una infracción penal debe informar al empresario sobre los hechos susceptibles de constituir la infracción así como sobre la sanción en la que puede incurrir.

Hasta ahora, el inspector sólo tenía obligación de comunicar al empresario el acta de las infracciones relacionadas con la duración del trabajo. El legislador extiende esta obligación de información a todas las infracciones; así el empresario puede comunicar al tribunal sus observaciones y transmitirle los elementos que estime útiles.

La comunicación del acta suscitaba dificultades jurídicas (secreto de la investigación e instrucción) y prácticas (conservación de las pruebas, obstrucción, presión y amenazas a terceros o testigos).

Negociación colectiva

Nueva obligación de negociar

Las organizaciones vinculadas por un convenio de sector o, en su defecto, por acuerdos profesionales, se reúnen para negociar los salarios cuando el salario mínimo nacional de los trabajadores no cualificados es inferior al SMIC.

Esta disposición completa el actual artículo L.2241-1 del Código del Trabajo, imponiendo a las organizaciones ligadas por un convenio de sector o por acuerdos profesionales reunirse al menos una vez al año, para negociar los salarios. El nuevo artículo L.2241-2-1 se aplica desde el 24 de marzo de 2012.

A falta de iniciativa de la parte empresarial en el plazo de tres meses, la negociación se iniciará en los 15 días siguientes a la solicitud de una organización sindical representativa en el ámbito del convenio o acuerdo.

El plazo de 3 meses comienza, en principio, a partir de la modificación del importe del SMIC. En lo que se refiere a las organizaciones sindicales que pueden pedir el inicio de la negociación, éstas pueden ser organizaciones representativas no firmantes del convenio o el acuerdo de sector.

Medidas varias

Armonización del umbral de la plantilla de personal

El artículo 43 de la ley armoniza el umbral de las plantillas de personal de los que depende la aplicación de cerca de un centenar de artículos del Código de Trabajo. Con el fin de evitar el inconveniente que representa la utilización de redacciones dispares, la ley las sustituye por la denominación única de “al menos X trabajadores”:

- al menos 10 trabajadores, en lugar de “10 trabajadores o más”;
- al menos 11 trabajadores, en lugar de “11 trabajadores o más”;
- al menos 20 trabajadores, en lugar de “20 trabajadores o más”;
- al menos 50 trabajadores, en lugar de “50 trabajadores o más”; etc.

[Establecimiento del balance social](#)

El establecimiento de un balance social es obligatorio en las empresas de al menos 300 trabajadores. Las empresas que no respeten esta obligación se arriesgan a que se les imponga una sanción (artículo L. 2328-2 del Código de Trabajo): un año de prisión y 3.750 € de multa.

Estas sanciones sólo afectaban a las empresas con más de 300 trabajadores. Desde el 24 de marzo de 2012 las empresas con 300 trabajadores pueden ser sancionadas si no presentan el balance social.

[Horas de los delegados sindicales](#)

En las empresas con al menos 500 trabajadores, el delegado sindical se beneficia con 20 horas de delegación frente a 15 con anterioridad. En efecto, el artículo L. 2143-13 del código de Trabajo, modificado por el artículo 43 de la ley de simplificación prevé:

- 15 horas de delegación en las empresas o establecimientos con 151 a 499 trabajadores.
- 20 horas de delegación en las empresas o establecimientos con al menos 500 trabajadores.

El delegado sindical continúa beneficiándose con 10 horas de delegación en las empresas o establecimientos con 50 a 150 trabajadores.

[Puesta a disposición de un local sindical](#)

La puesta disposición de un local común a todas las secciones sindicales es ahora obligatoria en las empresas o establecimientos con al menos 200 trabajadores.

Las empresas o establecimientos con al menos 1000 trabajadores no experimentan cambio alguno. El empresario debe de poner a disposición de cada sección sindical un local adecuado, preparado y dotado con el material necesario para su buen funcionamiento.

[Composición del Comité central de empresa](#)

El CCE debe contar al menos con un delegado titular representante de los directivos y los cuadros cuando ningún establecimiento de la empresa tenga tres colegios electorales pero que varios establecimientos distintos agrupen a más de 500 trabajadores o al menos a 25 cuadros. Esta obligación ha sido extendida a las empresas que tienen varios establecimientos distintos y agrupan a 500 trabajadores, sustituyendo la expresión “más de” por los términos “al menos” (artículo 43 de la ley de simplificación).

[Plazo de notificación de una sanción](#)

El artículo 48 de la ley iguala el plazo mínimo previsto para la notificación de una sanción disciplinaria con el que se aplica en caso de notificación de un despido por causa personal. El plazo mínimo que debe transcurrir en un procedimiento disciplinario entre la entrevista previa y la sanción es ahora de dos días laborables.

Si el plazo termina un sábado, domingo o día festivo, éste se prolonga hasta el primer día laborable siguiente. La inobservancia del plazo mínimo para la notificación constituye una irregularidad de forma, que debe ser subsanada con una indemnización fijada en función del perjuicio sufrido por el trabajador.

Duración del contrato de trabajo para la vendimia

El contrato de vendimia debe indicar su periodo de duración. En su defecto, se supone que terminará al finalizar la vendimia (artículo 86 de la ley).

Esta disposición está destinada a contrarrestar la jurisprudencia de la “Cour de Cassation” según la cual el contrato de trabajo para la vendimia que sólo estableciera que finalizaba “al término de la vendimia” debía ser convertido en contrato de duración indefinida.