

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

ACUERDO SOBRE LA REFORMA LABORAL

En lo que respuesta a la reforma del mercado de trabajo, la “hoja de ruta” del nuevo Gobierno de François Hollande tenía previsto que las negociaciones sobre la misma terminaran a finales de diciembre de 2012. Sin embargo, los desacuerdos entre interlocutores sociales no lo hicieron posible y ello motivó que se ampliara el plazo de negociación a los días 10 y 11 de enero.

La amenaza del Gobierno era que, en caso de no alcanzarse un acuerdo dentro de ese nuevo plazo previsto, el propio Gobierno presentaría un proyecto de ley de reforma laboral ante el Parlamento.

En todo caso, el día 11 de enero, las negociaciones terminaron con un acuerdo, que ha venido a considerarse muy relevante. De hecho, el último precedente importante cómo acuerdo sobre el empleo y sobre la modernización del mercado de trabajo en Francia, se concluyó el mismo día, 11 de enero, de hace exactamente 5 años, en 2008.

El acuerdo ha sido acordado por 3 organizaciones sindicales (CFDT, CFTC y CFE-CGC), - quedando fuera dos de ellas muy importantes, FO y CGT- y por las tres organizaciones empresariales, la más relevante de las cuales es MEDEF.

El acuerdo deberá firmarse en los próximos días una vez sea ratificado por los órganos de gobierno de cada una de las entidades negociadoras.

A partir de este acuerdo, las fases por las que debe pasar para su entrada en vigor serán las siguientes:

- aprobación del texto negociado por cada una de las instancias directivas de cada organización sindical y patronal;
- incorporación del texto a un anteproyecto de ley y aprobación en Consejo de Ministros;
- remisión del texto al Parlamento;
- aprobación por el Parlamento y posible recurso del mismo al "Conseil constitutionnel";
- promulgación de la ley con (si fuera el caso) las reformas exigidas por el "Conseil Constitutionnel".

El texto del Acuerdo se adjunta en fichero adjunto y sus aspectos principales se detallan a continuación:

Puntos principales del acuerdo nacional interprofesional sobre la reforma laboral:

El acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales el 11 de enero de 2013 sobre la reforma laboral contiene, fundamentalmente:

- resoluciones que garantizan una mayor seguridad a los itinerarios profesionales de los trabajadores, mediante la creación de nuevos derechos ligados a la persona y no al estatuto de trabajador;

- resoluciones que ofrecen a las empresas la flexibilidad necesaria para reaccionar de manera eficaz a las fluctuaciones coyunturales de la economía.

Una de las barreras principales para el acuerdo, el aumento de la contribución social de los contratos de duración determinada (CDD), condición indispensable exigida por los sindicatos, ha sido aceptada por los interlocutores sociales.

El acuerdo establece que la cotización patronal al seguro de desempleo (fijada hasta ahora en un 4%), pase de ese 4% al 7% para los contratos cuya duración es inferior a un mes y al 5,5% para los contratos de 1 a 3 meses de duración. No se aplica esta disposición a los trabajadores de temporada y a los CDD (Contratos de Duración Determinada) de sustitución.

Resoluciones que afectan a los itinerarios profesionales de los trabajadores:

- Ayuda a la contratación de jóvenes con contrato de duración indefinida (CDI): exoneración de la cotización al seguro de desempleo durante los tres meses siguientes al término del periodo de prueba;
- Generalización obligatoria de la cobertura complementaria sanitaria: En Francia, la asistencia sanitaria de la seguridad social no cubre el 100% de los gastos de asistencia. Una parte de la misma (gasto en consultas médicas, hospitalización, farmacia..) la debe asumir el asegurado. Por ello, la mayor parte de asegurados tienen una mutua complementaria (no es obligatoria) que cubre esta parte del gasto a cargo del asegurado.

El acuerdo alcanzado prevé generalizar la mutua para todos los trabajadores, repartiendo el importe del abono a la misma entre empresario y trabajador

- Conservación del derecho a las prestaciones por desempleo no agotadas cuando un trabajador en desempleo ejerce un trabajo y posteriormente vuelve al desempleo. Las modalidades de esta medida no están claramente definidas. Se aplaza su concreción hasta la negociación del futuro acuerdo nacional de los interlocutores sociales sobre el desempleo
- Derecho a la formación: Los derechos a la formación adquiridos por la actividad laboral ejercida en una empresa se conservan cuando se pasa a trabajar en otra empresa. Para la efectividad de esta medida, se creará en los próximos 6 meses una "cuenta personal de formación".
- Creación de un periodo de movilidad externa voluntaria con derecho de retorno: En las empresas de más de 300 trabajadores, un asalariado que tenga, al menos, dos años de antigüedad, podrá con el acuerdo de su empleador, salir a trabajar a otra empresa y volver después a su empresa de origen, salvo si prefiere dimitir. Ello busca lograr la reconversión de los trabajadores.
- Participación de los representantes de los trabajadores, con voz pero sin voto, en los consejos de administración de las empresas de más de 10.000 trabajadores en el mundo o de 5.000 o más trabajadores en Francia.
- Base única de datos e información en las pequeñas empresas para las instituciones representativas de personal. Sin esperar al final de las negociaciones paritarias actuales sobre la modernización del diálogo social, las partes firmantes acuerdan

establecer una base de datos única y actualizada a la que podrán acceder los representantes de personal.

Resoluciones sobre flexibilidad y adaptación de la empresa a la situación del mercado laboral

- Posibilidad, en caso de graves dificultades coyunturales, de llegar a un acuerdo de una duración máxima de dos años, que establezca una reducción de salario y/o un aumento de tiempo de trabajo a cambio de un compromiso de salvaguarda de empleo.
- Despidos económicos: Un acuerdo colectivo puede disponer la derogación de las normas del código de trabajo aplicables al despido colectivo. El plazo común para recurrir el acuerdo derogatorio es de tres meses. Cuando el que recurre es el trabajador, por desacuerdo con los motivos de despido o por no respeto del acuerdo, el plazo es de un año
- Antes de su envío a la autoridad administrativa, el comité de empresa emitirá un dictamen sobre el plan social. En caso de denegación, la administración deberá fundamentar su respuesta negativa. El plazo para responder estará en función del número de despidos. El silencio administrativo supone la aceptación del plan social.
- La reorganización de la empresa con movilidad interna no requerirá el inicio de un procedimiento relativo al plan social. Bastará una negociación sobre las condiciones de movilidad profesional o geográfica. La no aceptación de la movilidad por parte del trabajador será considerada como un despido por motivos personales.
- Simplificación de las normas sobre el paro parcial. Dada la urgencia de la situación, los firmantes del acuerdo iniciarán en las dos semanas siguientes a la firma del acuerdo una negociación para establecer un nuevo régimen regulador del paro parcial.
- Experimentación de un contrato de trabajo intermitente (el trabajo intermitente se refiere a empleos permanentes definidos en un convenio colectivo o de empresa que por su naturaleza alternan periodos trabajados con periodos no trabajados) en las empresas de menos de 50 trabajadores

Principales reacciones al acuerdo:

Reacción del gobierno:

El ministro de Trabajo francés, Michel Sapin, se ha mostrado aliviado tras la firma del acuerdo celebrado entre la Patronal MEDEF y tres de las centrales sindicales sobre la protección del empleo, deplorando al mismo tiempo la decisión de la CGT y FO de no firmarlo. “[...] contiene el método y los instrumentos para el empleo, para luchar contra el desempleo e invertir la curva del paro”, ha afirmado. Aunque el ministro hubiese preferido que fuese firmado por el mayor número de centrales sindicales, respeta los motivos (tal vez por consideraciones internas) por lo cuales no ha sido así.

El Primer ministro, Jean-Marc Ayrault, se ha declarado satisfecho de la conclusión de un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales, que reforma el mercado laboral en Francia, y afirma que “es el acuerdo más importante firmado desde hace más de 30 años”. “En julio 2012, con la Gran Conferencia Social, el Gobierno definió un nuevo método para

tratar los grandes temas que afectan al futuro de nuestro país, en los ámbitos económico y social”, y, según él, “esta negociación, por su amplitud, es el primer resultado.”

Reacción de la patronal y los sindicatos:

Por parte de la principal patronal MEDEF, su Presidenta, Laurence Parisot, se ha mostrado satisfecha con el acuerdo alcanzado y ha saludado la “llegada de una cultura del compromiso después de décadas de una filosofía que promovía el antagonismo social”.

Por lo que respecta a las centrales sindicales:

- Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). Todavía no ha firmado. Su negociador, Patrick Pierron, manifiesta que “este acuerdo es ambicioso para el empleo, afecta a todos los trabajadores y va a permitir que la precariedad retroceda”. Para la CFDT había cuatro puntos ineludibles: la generalización de las mutualidades complementarias de salud, los derechos a las prestaciones de desempleo, el mejor encuadramiento de la jornada a tiempo parcial y la contribución económica de las empresas que contraten con un contrato de trabajo corto, lo que permitirá reducir la utilización abusiva de contratos de menos de un mes y de tres meses.

La delegación de la CFDT se pronuncia a favor del acuerdo e informará positivamente, pero será la Secretaría Nacional quien debata y decida sobre la firma del acuerdo en su reunión de esta semana.

- Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC). No ha firmado todavía. Para su negociador, Joseph Thouvenel, el acuerdo “es globalmente positivo, aunque con ciertos puntos que no nos convencen; pero eso es la negociación.” “En efecto, en ciertos casos, habrá más flexibilidad [...], pero nosotros tenemos la responsabilidad de que las cosas prosperen para los trabajadores en las empresas y que el desempleo disminuya”.

El Sr. Thouvenel transmitirá un dictamen favorable a su Secretaría Nacional.

- Confederación Francesa Cuadros-Confederación General de Cuadros (CFE-CGC). Su negociadora, Marie-Françoise Lebon, declara que “es incontestable que el acuerdo es mucho más equilibrado que lo era cuando empezaron las negociaciones”. Este sindicato no tiene mucho peso.
- Fuerza Obrera (FO). No ha firmado. El Gobierno esperaba su firma para dar más peso al acuerdo y encontrar en esta central sindical otro apoyo con vistas a las reformas futuras. Al final, ha ocurrido lo inverso: al menos por ahora, esta central ha endurecido su posición y se ha unido a los contestatarios. Stéphane Lardy, su negociador, asevera: “es un día muy negro para los trabajadores. El proyecto es extremadamente desequilibrado; pocos derechos en materia de seguridad del empleo y mucha flexibilidad. Se ha reforzado la precariedad del empleo y estamos muy decepcionados. El ganador del lote esta noche es la Federación del Trabajo Temporal.”

“Tomaremos la decisión en el ámbito de nuestra Secretaría Confederal”. La delegación de FO transmitirá un dictamen totalmente negativo sobre este texto.

- Confederación General del Trabajo (CGT). No firmará. Agnès Le Bot, su negociadora, señaló: “tenemos aquí un acuerdo nacional interprofesional propiamente inaceptable. Supone más flexibilidad, más precariedad y más libertad

para que los empresarios puedan despedir. Estamos en el otro extremo del objetivo inicial de una negociación cuya denominación era “la seguridad del empleo”.

“Para la CGT la partida no ha terminado [...], informaremos a los trabajadores y los movilizaremos.”

Reacciones de los partidos políticos:

El primer secretario del Partido Socialista, Harlem Desir, declara en un comunicado difundido el sábado 12 de enero que el PS se muestra satisfecho con el “nacimiento de una verdadera seguridad social profesional con, principalmente, la generalización de las mutuas complementarias de salud, la acumulación de los periodos previos a efectos de apertura de derechos al seguro de desempleo, y la creación de una cuenta individual de formación para cada uno de los trabajadores. El incremento de la cotización sobre los contratos precarios y la reforma del trabajo a tiempo parcial facilitarán la lucha contra la precariedad”.

Jean Louis Borloo, presidente del partido centrista UDI, ha saludado el acuerdo sobre el empleo entre patronal y sindicatos como un éxito del diálogo social, pide que se le incluya en un proyecto de ley y que se vote rápidamente en el Parlamento para hacer frente a la urgencia en materia de empleo.

A pesar de que todavía no hay una postura oficial por parte de la UMP, algunos de sus miembros sí se han manifestado. Así, un diputado del partido de oposición UMP, Arnaud Robinet, (diputado de la Marne) se muestra muy crítico con el acuerdo. Considera que no contiene medidas que puedan resolver el problema del empleo: “ninguna medida va a permitir que las empresas mejoren la situación del empleo. El aumento de la cotización al seguro de desempleo para los contratos de corta duración es una amenaza complementaria para el empleo y la competitividad, ¡como si las cotizaciones sociales de las empresas no fueran ya lo suficientemente elevadas!”

El partido “Lutte ouvrière” declara que los acuerdos de competitividad, denominados acuerdos de mantenimiento del empleo, significan que en cada empresa, los trabajadores podrán sufrir el siguiente chantaje: “reducción de salario, traslados a la otra punta del país, aumento de la duración del trabajo o despido. Las contrapartidas ofrecidas son mínimas”