

FRANCIA

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE LEY SOBRE LA REFORMA LABORAL EN EL SENADO¹¹

En la presentación ante el Senado el 17 de abril de 2013 del proyecto de ley sobre la reforma laboral, fruto del acuerdo de 11 de enero de 2013, el ministro de trabajo Michel Sapin declaró que es un texto de progreso porque:

- Cambiará ciertos aspectos de la vida de millones de trabajadores y de miles de empresas;
- Contiene grandes evoluciones;
- Rompe con la “locura” francesa que consiste en preferir el despido a otras formas de adaptación;
- Ofrece la posibilidad de proteger al mismo tiempo el empleo y la actividad.

Como lo ha hecho en ocasiones precedentes ante los medios de comunicación, basándose en el acuerdo negociado entre interlocutores sociales sobre la reforma laboral, acuerdo que constituye la base del proyecto de ley, Michel Sapin ha hecho el elogio del diálogo social “a la francesa”. Es una forma de diálogo que consiste en dar la palabra a los que saben mejor que nadie lo que quieren, lo que están dispuestos a conceder y aquello que no concederán jamás.

Tras cuatro meses de intensa negociación, los agentes sociales alcanzaron un acuerdo de reforma el 11 de enero. “A partir de ahí, dice el ministro, comienza la actuación de los agentes políticos de escribir la ley sin olvidar el doble deber de los representantes del pueblo en el Parlamento:

- Deber de lealtad hacia los agentes que firmaron el acuerdo. Debe respetarse el equilibrio del texto negociado, incluso si cada organización puede pensar, según su propia sensibilidad, que el tal o cual disposición va muy lejos o se queda corta. Es lo que se denomina un compromiso social, cuyo equilibrio debe ser respetado si no se quiere instaurar un descrédito o una desconfianza hacia toda iniciativa futura en materia de diálogo social: si el acuerdo no vale para nada, ¿para que negociar y firmar? “Vuestra responsabilidad en este punto es inmensa”.
- “Un segundo deber, deber de transparencia hacia los sindicatos CGT y FO que han participado en las negociaciones, han aportado su contribución pero no han firmado el acuerdo final”. El hecho que los no firmantes, en aplicación de las reglas sobre la representatividad, sean minoritarios no significa que no deban ser escuchados. Pero, también “hay que decir que ser minoritarios no confiere a estas organizaciones una legitimidad superior a las organizaciones mayoritarias que han aceptado el riesgo del compromiso porque consideran que este hace avanzar los derechos de los trabajadores y del empleo”.

Michel Sapin comunica a los senadores que “este principio de lealtad y de escucha es el que ha guiado el pase del acuerdo de 11 de enero de 2013 a la ley”.

No obstante, dada la amplitud de temas y la complejidad de los mismos, el Gobierno hubo de aportar algunas precisiones en el proyecto de ley, respetando la transparencia y el interés general. El examen posterior del proyecto de ley por los diputados de la Asamblea nacional dio lugar a algunas modificaciones y mejoras que, según la mayoría de los

¹¹ Discurso del ministro de Trabajo en el Senado
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167

implicados en el acuerdo, no aporta variaciones sustantivas al equilibrio del acuerdo de 11 de enero.

Una vez que el Senado se pronuncie sobre el proyecto se habrá expresado la “totalidad de la soberanía nacional”.

Tras esta introducción, el ministro explicó el proyecto de ley sobre la reforma laboral a los senadores. A la pregunta que se hacen los ciudadanos ¿Cómo ofrecer y conservar la seguridad del empleo? el proyecto aporta tres tipos de respuestas con diversas medidas para:

- La reducción de la precariedad;
- Crear nuevos derechos individuales y colectivos para los trabajadores
- Desarrollar las herramientas de conservación del empleo en un contexto económico difícil.

Actualmente, 8 empleos de cada 10 se cubren con contratos de duración determinada (CDD), lo que representa una cierta precariedad de la que son víctimas, principalmente, los jóvenes y las mujeres.

Para luchar contra esta precariedad, se modifica el importe de las cotizaciones al seguro de desempleo, aumentándolas en los contratos de trabajo de corta duración para que “mañana, contratar con CDD de corta duración sea mas caro que contratar con contrato de duración indefinida” (CDI).

También se combate la precariedad instaurando la conservación y acumulación del derecho a prestación por desempleo devengada y no percibida.

En materia de trabajo a tiempo parcial, actualmente se “impone” la reducción del tiempo de trabajo, la ley que se examina establece que el uso del tiempo parcial solo podrá hacerse a petición del trabajador o por acuerdo de sector si, y solamente si, se revisa la organización del trabajo en la empresa.

A la seguridad del empleo contribuye la atribución de nuevos derechos a los trabajadores, principalmente a los precarios o a los de empresas pequeñas y medias (PME).

El primero de estos derechos es el derecho a la asistencia sanitaria mediante la generalización de la cobertura complementaria sanitaria. 4.000.000 de trabajadores no tienen derecho a una mutua complementaria colectiva cofinanciada por el empresario y más de 400.000 trabajadores no tienen mutua por no disponer de suficientes medios económicos para pagarla individualmente. “No se puede admitir” declara el ministro a los senadores.

Para paliar este problema y que los trabajadores tengan una mutua complementaria, la ley prevé que se negocie pero, si no se alcanza un acuerdo de sector o de empresa se dispondrá la suscripción obligatoria de una mutua complementaria sanitaria para los trabajadores a partir del 1 de enero de 2016.

Otros derechos, a la formación profesional o a la movilidad profesional con ciertas garantías, refuerzan la seguridad del empleo.

La ley contiene un importante avance en materia de formación: la cuenta personal de formación, cuenta que acompañará al trabajador a lo largo de todo su itinerario profesional. Actualmente, dejar su empleo equivale, a menudo, a perder los derechos adquiridos a la formación, justo en un momento en el que esta es más necesaria que nunca. La ley sienta

unos principios de conservación y utilización diferida del derecho a la formación que deberán concretar los agentes sociales a través de la negociación.

La ley crea un derecho a la movilidad profesional con garantías, consistente en la posibilidad de ir a trabajar a otra empresa y volver a la anterior o quedarse en la nueva.

Pero más allá de estos progresos evidentes, la profunda novedad de este proyecto de ley, según el ministro, es el dar a los agentes económicos y sociales la capacidad de preservar el empleo.

Actualmente, la falta de previsión y anticipación sobre las evoluciones de la actividad económica y de las aptitudes y talentos necesarios requeridos, la falta de información adecuada de los trabajadores, la falta de negociación con los interlocutores sociales en las empresas, hace que estas no tomen medidas anticipadas frente a las crisis o escondan su situación hasta que es tarde. Entonces, en ese momento, no hay más que una solución: el despido. “La debilidad de nuestro mercado de trabajo es a menudo esa: considerar el empleo como la variable de ajuste”. Michel Sapin denomina este comportamiento como “la preferencia francesa por el despido”.

La ley ofrece varias alternativas al despido: acuerdos de conservación del empleo, actividad parcial y movilidad.

Sienta las bases de un nuevo modelo francés: uno modelo capaz de buscar más competitividad al mismo tiempo que combate la inseguridad jurídica y el miedo a contratar y lo hace no aumentando la precariedad, sino anticipándose a los cambios venideros, ofreciendo más seguridad a los itinerarios profesionales y dando nuevas garantías colectivas. La característica principal del modelo social francés es, según el ministro, que ha sido negociado.

Además, se conceden importantes poderes de negociación para poder anticipar y acompañar las mutaciones económicas:

- Los acuerdos de conservación de empleo serán una nueva alternativa frente al despido, ofreciendo, al mismo tiempo, garantías importantes a los trabajadores.
- La actividad parcial (modalidad del trabajo a tiempo parcial) será simplificada y refundida en un único texto.
- Otra gran novedad de este texto es el refuerzo de la participación de las instituciones representativas de personal en la anticipación y consulta de la estrategia de la empresa. Los trabajadores serán mejor informados y más consultados, dispondrán de una base de datos con informaciones de utilidad y debatirán sobre las orientaciones estratégicas de la empresa. “Si cada uno cumple con su papel y utiliza lealmente estas nuevas disposiciones, la naturaleza del dialogo social interno cambiarán”.
- Representantes de los trabajadores entrarán a formar parte de los consejos de administración de las grandes empresas (de 5.000 o más trabajadores en Francia y 10.000 o más en el mundo) y participarán en el consejo como administradores.
- Si a pesar de todas las medidas previas no es posible evitar el despido de los trabajadores, el proyecto de ley modifica profundamente el procedimiento de despido.

Las nuevas normas ofrecen dos opciones en materia de planes sociales:

- Un acuerdo mayoritario que apruebe el plan social (“plan de sauvegarde de l’emploi”), lo que supone utilizar los medios para convencer a las organizaciones que representan más del 50% de los trabajadores, a comprometerse con el plan negociado, o
- Una homologación por la Administración del plan social propuesto por la empresa. La Administración se asegura de esta manera que la empresa consagra los medios necesarios, proporcionados a su situación, en el plan social y respeta sus obligaciones.

Para el ministro es falso afirmar que el despido será más fácil. Al igual que el acuerdo mayoritario, la homologación administrativa es un avance para los trabajadores. Antes, la Administración no podía intervenir. Mañana, sin una decisión de homologación no podrá hacerse nada. Para las empresas, los procedimientos se enmarcarán jurídicamente y en el tiempo.

A la vista de lo expuesto, explica Michel Sapin, se comprende que los nuevos poderes de negociación tienen un sentido, a condición que la Administración y el sistema judicial sean los garantes del respeto del orden público social y de la facultad de cada uno de hacer respetar sus derechos mediante la acción judicial.

Estado actual de tramitación del proyecto de ley

El proyecto fue examinado y aprobado en primera lectura por la Asamblea Nacional y el Senado. Posteriormente, el 23 de abril, se ha reunido una Comisión paritaria mixta, compuesta de senadores y diputados para dar una redacción al proyecto con la incorporación de las modificaciones introducidas por ambas cámaras.

El Texto de la Comisión paritaria mixta ha sido aprobado por la Asamblea Nacional el 24 de Abril y el Senado lo hará con toda probabilidad el 14 de mayo de 2013.

Esta será la última etapa de la tramitación parlamentaria.

PROTECCION DEL EMPLEO: EL SENADO HA SUPRIMIDO LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LAS INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS DEL PERSONAL¹²

El proyecto de ley de Protección del empleo fue votado en primera lectura por el Senado el 20 de abril de 2013. A pesar del dictamen desfavorable de la Comisión de Asuntos sociales y del Gobierno, los senadores suprimieron el artículo 4 del proyecto de ley sobre la Protección del empleo, relativo a las nuevas modalidades de información y consulta de las Instituciones Representativas del Personal (IRP). Las otras disposiciones del proyecto de ley relativas al empleo fueron objeto de escasas modificaciones con relación al texto adoptado por los diputados el 9 de abril.

Supresión de las disposiciones relativas a las IRP

A pesar de lo que se esperaba, los senadores suprimieron el artículo 4 del proyecto de ley, que instauraba una base de datos única y dos nuevas consultas al Comité de Empresa (CE)

¹² Liaisons Sociales Quotidien n° 16332, de 23/04/2013

en relación con las orientaciones estratégicas de la empresa y el crédito fiscal competitividad-empleo (CICE), delimitaba los plazos de emisión de los dictámenes del Comité de Empresa y los peritajes, y preveía la instauración de una instancia de coordinación de los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT). Según los autores (Grupo comunista republicano y ciudadano) de la enmienda que suprime este texto, “la nueva consulta al Comité de Empresa sobre las orientaciones estratégicas de la empresa no constituye un nuevo derecho en la medida en que el mismo Comité no puede pretender a ningún derecho sobre las propias orientaciones, y que el empresario no está obligado, en ningún caso, a justificar su decisión de no cumplir el dictamen del CE.

Incluso, la participación de la empresa en la financiación del peritaje que pudiera ser solicitado por el CE así como los plazos previstos, no pueden convertir este derecho en efectivo y, por lo tanto, no pueden constituir la respuesta que esperan los trabajadores y las organizaciones sindicales”.

Puntualización relativa a la participación de los trabajadores en los órganos de dirección

Los senadores también han aportado algunas modificaciones a las disposiciones relativas a la apertura de los Consejos de Administración de las grandes empresas a los trabajadores. Se verían afectadas por esta obligación las sociedades que empleen, a la clausura de dos ejercicios consecutivos (y no ya a la clausura de cada uno de los dos últimos ejercicios), a cierto número de trabajadores en Francia y/o en el extranjero. Los senadores han descartado del ámbito de aplicación a las filiales que cumplan estos criterios cuando dependan de sociedades que no están sometidas a esta obligación.

Pero el principal retoque efectuado por los senadores se refiere al procedimiento de modificación de los estatutos destinados a establecer las modalidades de designación de los trabajadores que participen en los órganos de dirección. Esta modificación se llevara a cabo en una Asamblea general extraordinaria, a los seis meses que siguen el cierre del segundo de los dos ejercicios antes citados, tras el dictamen, según el caso, de los Comité de Grupo, Comité Central de Empresa o Comité de Empresa.

Cuando la Asamblea general extraordinaria no se reúna en el plazo señalado, cualquier trabajador podrá solicitar al presidente del tribunal que resuelva por el procedimiento de urgencia, que ordene al consejo de administración de convocar a una asamblea general extraordinaria y presentar a ésta los proyectos de Resoluciones que tienden a modificar los estatutos. También se podrá recurrir a un juez que, de forma coercitiva, obligue a la organización de elecciones de representantes del personal, cuando los estatutos no hayan sido modificados.

Por lo que se refiere a los medios de los trabajadores administradores, el tiempo concedido para el ejercicio de su mandato será considerado como tiempo de trabajo.

Finalmente, los senadores han modificado la fecha de aplicación de la obligación. Las empresas continuarán teniendo hasta el 2014 para modificar sus estatutos. Pero la designación o la elección de los representantes de los trabajadores debería producirse, a más tardar, el primer día del 26° mes que sigue la fecha de publicación de la ley. Sin embargo, el procedimiento de prescripción por el juez se aplicará cuando no se respeten los plazos de modificación de los estatutos y de designación o elección de los representantes de los trabajadores.

Acuerdos de mantenimiento en el empleo y reforma de los despidos

Por lo que se refiere a los acuerdos de mantenimiento en el empleo, los senadores han previsto que en caso de rescisión del contrato de trabajo, consecutiva a la decisión del juez de suspender los efectos del acuerdo, el cálculo, no sólo de las indemnizaciones legales sino también convencionales, por despido, se haría sobre la base de la remuneración del trabajador en el momento de la rescisión o, si es superior, sobre la base de la remuneración previa a la celebración del acuerdo.

Las disposiciones que reforman el procedimiento de despido por razones económicas se modificaron aparte. Así, los senadores han previsto plazos específicos cuando la PSE resulta de un plan de protección decidido por el tribunal de comercio. En ese caso, los plazos a disposición de la administración para la validación del acuerdo colectivo o, a falta de acuerdo, la homologación del documento unilateral, quedarán reducidos a ocho días a contar de la última reunión del Comité de Empresa en caso de rectificación judicial y, a cuatro días, en caso de liquidación judicial.

Esta enmienda tiene por objeto permitir garantizar la asunción por el AGS de las indemnizaciones por despido, en el ámbito de un plan de protección. En efecto, esta asunción sólo será posible si los despidos se producen en el mes que sigue el juicio del tribunal de Comercio que decida el plan. Cuando la autoridad administrativa deniegue la validación o la homologación, el empresario, administrador o liquidador, deberá consultar al Comité de Empresa en el plazo de tres días. Según los casos, el documento modificado y el dictamen del CE o una cláusula adicional al acuerdo colectivo, serán transmitidos a la autoridad administrativa, que deberá pronunciarse en el plazo de tres días.

Ajuste de las cotizaciones por desempleo

Por lo que se refiere a la posibilidad para los interlocutores sociales de prever un ajuste de los tipos de cotización al seguro de desempleo, en función de la naturaleza del contrato de trabajo afectado, los diputados habían introducido una enmienda que obligaba a los interlocutores sociales a fijar estos tipos con objeto de no reducir el producto de las contribuciones. Los senadores suprimieron esta precisión, considerando que estaba en contradicción con el objetivo perseguido, a saber, incitar a las empresas a no recurrir a los contratos de corta duración y a desarrollar la contratación de jóvenes con un CDI. Si la Unión nacional interprofesional para el Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic), organismo que gestiona el seguro de desempleo en Francia, sufre una pérdida de ingresos, esto será, a su modo de ver, compensado tarde o temprano con menores cargas de prestación por desempleo y contribuirá a una mayor eficacia de la política del empleo.

Adaptación de las disposiciones sobre la jornada a tiempo parcial

Los senadores han modificado escasamente las disposiciones relativas a la jornada a tiempo parcial dado que la duración mínima del trabajo semanal continúa establecida en 24 horas. No obstante, a propuesta del Gobierno, introdujeron dos nuevas excepciones a la duración mínima, una que afecta a las empresas de trabajo temporal de inserción y la otra, a las asociaciones intermediarias.

Dado que el objeto de estas estructuras es proponer empleo a personas muy alejadas del mercado laboral, pareció necesario poder adaptar su tiempo de trabajo a su situación, como en las otras estructuras de inserción por la actividad económica (talleres y obras de inserción y empresas de inserción) y para los trabajadores con contratos subvencionados.

Desarrollo de la Gestión Previsible del Empleo y las Competencias (GPEC)

El proyecto de ley inicial preveía la posibilidad de abordar, en el ámbito de la negociación trienal de empresa y de sector sobre la GPEC, la cuestión de la información a las empresas subcontratadas en relación con las orientaciones estratégicas de la empresa que afecten a sus oficios, empleo y competencias. Una nueva enmienda va más allá y prevé que este tema se acometa de forma obligatoria.

Además, los senadores también han previsto que, de manera facultativa, la negociación pueda también referirse a las modalidades de asociación de las empresas subcontratadas al dispositivo de GPEC de la empresa libradora.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO: LOS SENADORES ANULAN EL RECURSO A LAS CLÁUSULAS DE DESIGNACIÓN DE MUTUAS SANITARIAS COMPLEMENTARIAS¹³

La posibilidad de recurrir a cláusulas “de designación” de una mutua sanitaria complementaria ha sido descartada en favor de cláusulas “de recomendación”. Así lo decidieron los senadores, el pasado día 20 de abril, con el voto en primera lectura del proyecto de ley relativo a la Protección del empleo. A continuación se detallan las enmiendas aportadas a los capítulos “Salud” y “Empleo”.

Generalización de la mutua sanitaria complementaria privada

El proyecto de ley votado por los diputados en primera lectura el 9 de abril, especifica que en las empresas donde ya se ha formalizado un contrato con una mutua complementaria, la cobertura prevista por acuerdo sectorial o de empresa deberá ser, al menos, tan favorable como la prevista por una cobertura mínima “en cada una de las categorías de contingencias”. Ahora, el Senado retoma esta redacción para atenerse a la versión inicial del proyecto de ley: la cobertura existente deberá ser “al menos tan favorable como una cobertura mínima”

Por otra parte, los senadores juzgaron necesario atenerse a la voluntad de los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) del 11 de enero de 2013, de garantizar la libertad de elección de las empresas en cuanto a un seguro privado complementario de salud. Así, votaron una enmienda que prevé que los acuerdos colectivos sectoriales deberán dar a las empresas la libertad de seleccionar el o los organismos aseguradores de su elección, prohibiendo de esta forma las cláusulas de designación de una mutua. Los interlocutores sociales tendrán únicamente la posibilidad de recurrir a las cláusulas de recomendación, dado que los acuerdos colectivos no podrán recoger la recomendación de un organismo asegurador único.

Otra especificación importante

Con objeto de tener en cuenta la situación de los trabajadores con empresarios múltiples o con jornada muy parcial, la financiación por el empresario de la cobertura complementaria a altura del 50 % como mínimo, no será aplicable en estos casos. Un decreto fijará las modalidades de la asunción empresarial que, por ejemplo, podría calcularse sobre la base de un volumen horario mensual prorrateado entre empresarios, si procede.

¹³ Liaisons Sociales Quotidien, n° 16332 de 23/04/2013

Finalmente, aunque el contenido de la cobertura complementaria de sanidad (contingencias) se remite a los interlocutores sociales (en particular, los casos de dispensa de afiliación), en adelante se preverá que cuando un trabajador, forma personal o como derechohabiente, se beneficia de una mutua complementaria sanitaria en la fecha de la firma del acuerdo sectorial, pueda solicitar una exención de afiliación.

Finalmente, aunque el contenido de la cobertura complementaria de sanidad (contingencias) se remite a los interlocutores sociales (en particular, los casos de dispensa de afiliación), en adelante se preverá que cuando un trabajador, forma personal o como derechohabiente, se beneficia de una mutua complementaria sanitaria en la fecha de la firma del acuerdo sectorial, pueda solicitar una exención de afiliación.

Mantenimiento gratuito de la cobertura « Salud y previsión »

El Senado también ha rectificado las disposiciones relativas a la mejora de la portabilidad¹⁴ de las contingencias “salud y previsión”, en favor de los antiguos trabajadores de una empresa desempleados. Una enmienda específica que el periodo de duración del mantenimiento de estas garantías, en el caso de una sucesión de contratos efectuados ininterrumpidamente con el mismo empresario, debería ser igual a la suma de los periodos de duración de estos contratos. Otra precisión: las disposiciones relativas a la *portabilidad* serán aplicables “en las mismas condiciones, a los derechohabientes de los trabajadores que se beneficiaban efectivamente en la fecha del cese del contrato de trabajo”.

En cuanto al otro dispositivo de conservación de las contingencias, los senadores decidieron que los antiguos trabajadores tendrán la posibilidad de solicitar el beneficio de este dispositivo, cuando proceda“, en un plazo de seis meses después de finalizar el periodo de conservación de sus derechos, a título de la portabilidad”. También elevaron a dos meses el plazo concedido a las mutuas, a partir de la fecha de cese del contrato de trabajo o del final del periodo de conservación de las contingencias a título temporal, para enviar la propuesta de mantenimiento de la cobertura a los antiguos trabajadores o a sus derechohabientes. No obstante, esta obligación de información sólo entrará en vigor el 1 de enero de 2014 “para permitir que las mutuas o los organismos aseguradores establezcan nuevos procedimientos de gestión”. Por fin, para simplificar las condiciones de solicitud del mantenimiento de las contingencias al antiguo trabajador, los senadores han previsto que éste vaya dirigido al organismo al cual está afiliado, más que a su antiguo empresario, “con el que ya no tiene ningún vínculo una vez el contrato de trabajo rescindido”.

¹⁴ Posibilidad de que un trabajador conserve las contingencias cubiertas por una mutua cuando cambia a otra.
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 167](#)