

FRANCIA

LAS GRANDES LÍNEAS DE LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO²³

Según el primer ministro, Manuel Valls, la reforma del Código de Trabajo va a durar dos años. Esta reforma, que debería finalizarse en 2018, será iniciada el año próximo con la modificación de la jornada laboral. Su objetivo es proporcionar más libertad a las empresas y los sectores profesionales.

Refundir el código de trabajo en dos años...

El primer ministro ha anunciado que, tal y como lo recomienda el informe Combrexelle, el Código de Trabajo será reformado sobre la base de una arquitectura nueva, que descansará en tres niveles distintos:

- Primer nivel: el del orden público social en el que ningún acuerdo podrá ser derogado (en el se incluirán por ejemplo: el salario mínimo interprofesional, la duración legal del trabajo);
- Segundo nivel: constituido por el espacio abierto a la negociación y que define la articulación más pertinente entre el sector y la empresa. La ley determina el ámbito de aplicación prioritaria y obligatoria de los convenios de sector;
- Tercer nivel: En el que se incluirán las disposiciones aplicables cuando no haya convenios de sector o de empresa.

El objetivo es tratar los temas en el nivel más adaptado, el más próximo al terreno y a las realidades de la empresa, y hacer más legible el Código de Trabajo. No hay inversión de la jerarquía normativa.

Para llevar a cabo esta reforma, se ha creado una Comisión de Sabios, que estará presidida por Robert Badinter, antiguo ministro de Justicia. Dicha Comisión definirá los principios fundamentales del derecho del trabajo y propondrá al Gobierno, en el mes de enero de 2016 (o antes de esa fecha), los principios fundamentales a incluir en un proyecto de ley para guiar los trabajos de la nueva escritura del Código en dos años.

Esta reescritura del Código será encomendada a la Comisión de refundación del derecho laboral (constituida por magistrados y personalidades cualificadas), que será creada por la futura ley.

El Gobierno no esperará a la nueva redacción del Código para tratar su parte esencial dedicada al descanso y a los permisos. Lo hará desde el proyecto de ley.

...Y algunos meses en su parte “jornada laboral”

A partir de 2016, la parte del Código de Trabajo dedicada a la jornada laboral, al descanso y a los permisos será escrita de nuevo en el ámbito del proyecto de ley sobre la reforma del Código de Trabajo. El Gobierno pretende dar respuesta a las interrogaciones que el informe de Bruno Mettling, director de RRHH de Orange, plantea en materia de nuevas tecnologías digitales, como por ejemplo, el derecho a la desconexión, al teletrabajo, etc.

²³ Liaisons Sociales Quotidien n° 16951, de 6 de novembre 2015
Actualidad Internacional Sociolaboral n° 196

Manuel Valls ha insistido en que no tocará la duración legal del trabajo de 35 horas, ni el pago en horas suplementarias más allá de las mismas, pero sí ha evocado el caso de una empresa que necesitase, de forma puntual, que sus trabajadores trabajen 46 horas a la semana durante 12 semanas consecutivas: “Hoy no es posible, salvo en ciertos sectores. Gracias a la ley, lo será mediante acuerdo de empresa mayoritario”, explica el primer ministro.

Reforzar los sectores profesionales

La reforma del Código de Trabajo quiere dar una mayor importancia a la negociación colectiva. Para ello, es necesario reforzar el protagonismo de los sectores profesionales cuyo papel moderador es esencial.

Los sectores profesionales deben ocupar un lugar preponderante en la nueva estructura del Código de Trabajo. Son la compuerta entre la ley y la empresa y son necesarios tanto para las microempresas como para las empresas de talla pequeña o media, para asegurar su misión de regulación de la competencia entre empresas y de lucha contra el “dumping social” entre empresas que ejercen el mismo tipo de actividad. Sin embargo, el número y dispersión de los sectores, su debilidad, su ausencia de vitalidad, incluso de su actividad en materia de convenios, son factores que obstaculizan una dinámica eficaz entre la ley y la negociación.

Por ello es imperativo reducir el número de sectores profesionales, a 200 de aquí a tres años, y a 100 a largo plazo, frente a los 700 existentes en la actualidad. A estos efectos, la subcomisión “Reestructuración de los sectores profesionales” de la Comisión nacional de la Negociación colectiva (CNNC), se reunirá el 14 de diciembre.

El Gobierno insta pues a los interlocutores sociales a formalizar un acuerdo de método de aquí a final de diciembre, cuyos principios podrán inspirar la ley.

El legislador deberá, en todos los casos:

- a) De aquí a final de 2016, establecer el principio de la desaparición de los sectores “territoriales” o de los que no realicen ninguna actividad convencional desde hace más de 10 años;
- b) Durante los tres años siguientes a la ley, prever criterios de agrupación (sectores con menos de 5.000 trabajadores, coherencia sectorial, etc.). El legislador dejará que los interlocutores sociales establezcan otros criterios en este periodo de transición, y
- c) Proteger el periodo transitorio durante el cual las estipulaciones de los antiguos convenios colectivos podrán continuar coexistiendo en el ámbito de un sector nuevo.

Crear una dinámica de negociación colectiva

Para desarrollar la negociación colectiva, el Gobierno entiende:

1. Afirmar, dentro de la ley, el papel y el contenido del acuerdo de método o de compromiso de la negociación;
2. Sistematizar cláusulas de revisión de los acuerdos (de empresa y sector), y obligar a los acuerdos a establecer su duración (determinada o indefinida);

3. Simplificar las normas de revisión y denuncia de los acuerdos. En este sentido, se le encomendará una misión a Jean-François Cesaro, de la Universidad Panthéon-Assas, para que, principalmente, clarifique el perímetro de los beneficios individuales adquiridos. Tras concertación, sus conclusiones podrán ser recogidas en el proyecto de ley, y
4. Proteger la naturaleza y alcance de los acuerdos de grupo.

Se ampliará el principio de acuerdo mayoritario, pero según un ritmo y modalidades que todavía están por definir. Sobre este tema se celebrarán concertaciones “profundas”.

La ministra de Trabajo ha descartado la posibilidad de ignorar a los sindicatos sometiendo a referéndum los acuerdos de empresa, y ello incluso en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, el acceso al derecho convencional será facilitado con la creación de una plataforma digital que permitirá la puesta en común y la difusión de los datos relativos a la negociación colectiva. Esto también permitirá mejorar el conocimiento, por parte de los trabajadores, del contenido de los acuerdos colectivos que les son aplicables.

Tener mejor en cuenta las particularidades de las microempresas (TPE) y de las pequeñas y medianas empresas (PME)

Las TPE y las PME están en el centro de la actividad económica francesa. El proyecto de ley de reforma procurará crear un medio más favorable para fomentar la contratación y permitirles una mayor adaptación.

En efecto, muchas TPE y PME no tienen hoy acceso a la flexibilidad necesaria que ofrecen los convenios colectivos. En el marco del proyecto de ley, el Gobierno quiere tomar las disposiciones necesarias para:

1. Favorecer el acceso de las PME y TPE a las materias cuya aplicación requiere hoy la existencia de un convenio colectivo. La elaboración de convenios-tipo específicos que se apliquen en las TPE, negociados en el ámbito del sector, constituye una vía interesante, tanto como el refuerzo del mandato de un trabajador a una organización sindical para negociar.
2. Presentar a las TPE y PME y a sus trabajadores una oferta global de servicios que les permita, por ejemplo, utilizar un contrato-tipo sobre Internet, que incluya las disposiciones legales y de convenio que se apliquen. Se iniciaran trabajos con los sectores para incorporar en estos contratos tipo las estipulaciones conformes con los convenios de sector.
3. Esta oferta de servicios deberá facilitar igualmente, las gestiones de las empresas y de los trabajadores ante las administraciones sociales (declaraciones y peticiones de autorización por Internet, seguimiento en tiempo real de la tramitación de la solicitud). Les permitirá acceder a los textos de los convenios que les son aplicables, conocer mejor sus derechos y obligaciones en los ámbitos corrientes de las relaciones laborales (contratación, permisos, extinción del contrato de trabajo, etc.).
4. Fomentar los acuerdos aplicables a varias empresas.

Método y fechas de la reforma del código de trabajo

1. Misión de definición de los principios

Formarán parte de esta misión, los representantes de las altas autoridades de las jurisdicciones administrativas. Propondrá al Gobierno la lista de los principios fundamentales a incluir en el proyecto de ley que orientará los trabajos de la Comisión de refundición del código de trabajo.

Los trabajos de la misión se efectuarán entre noviembre de 2015 y enero de 2016.

2. Proyecto de ley de modelo social

Sobre las bases de las consultas llevadas a cabo con los interlocutores sociales y las conclusiones de la misión de definición de los principios, el Gobierno presentará en Consejo de ministros el proyecto de ley sobre la reforma del derecho del trabajo. El proyecto se presentará entre enero y marzo de 2016.

3. Comisión de refundición del derecho del trabajo

Creada por la ley, la Comisión para la reforma del derecho del trabajo estará compuesta por magistrados y personas de reconocida notoriedad. Tendrá la misión de redactar el Código respetando los principios fundamentales contenidos en la ley.

Tendrá un plazo de dos años, desde la aprobación de la ley para la elaboración del nuevo Código. Éste verá la luz, posiblemente, en el primer semestre de 2018.

SEMANA EUROPEA PARA EL EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

La semana para el empleo de las personas discapacitadas ha tenido lugar en París del 16 al 22 de noviembre de 2015. Durante la misma han tenido lugar actos nacionales y regionales alrededor de un tema que, en Francia, afecta a más de 2,5 millones de personas: la inserción profesional y la conservación del empleo de las personas discapacitadas en los sectores público y privado.

Organizada por la ADAPT (asociación para la inserción social y profesional de las personas discapacitadas), esta semana ha movilizado importantes colaboraciones (asociativas, empresas, instituciones), que han propuesto programas de sensibilización y formación, principalmente en las empresas. La semana europea para el empleo de las personas discapacitadas contribuye, de esta manera, a modificar la percepción de la discapacidad en la empresa y en la sociedad.

En Francia, las últimas cifras de la Asociación de Gestión del Fondo para la Inserción Profesional de las personas Discapacitadas (AGEFIPH) de marzo de 2015 confirma el aumento del número de solicitantes de empleo discapacitados:

- A principios de 2015, un total de 452.701 personas discapacitadas están en paro, lo que representa un aumento cercano al 10% anual;
- Su tasa de paro es el doble de la tasa de las personas sin discapacidad;

- La edad de los desempleados discapacitados está en continuo aumento: 45% de los solicitantes de empleo discapacitados tienen 50 o más años, lo que representa un aumento de 14 puntos en 7 años;
- Su periodo de paro es más largo que en las personas sin discapacidad: más de la mitad de los desempleados discapacitados son parados de larga duración.

Según Myriam El Khomri, ministra de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social: “es injusto e inaceptable. Este es el motivo de nuestra movilización colectiva. Quiero que se sepa lo que dice la ley: los establecimientos con más de 20 trabajadores deben emplear, como mínimo, a un 6% de personas en situación de discapacidad”.

La seguridad de los itinerarios profesionales está en el centro de los debates de dicha semana.

La seguridad de los itinerarios, tema de esta 19ª edición, define, en sentido amplio, el acompañamiento del conjunto de las transiciones: escolarización, formación dual, inserción en el mercado del empleo, movilidad de empleo a empleo, cambio de estatuto profesional, acompañamiento de solicitantes de empleo; pero también la evolución del trabajador en la empresa: formación permanente y perspectivas de carrera.

“Actualmente, se despiden alrededor de 65.000 personas por inaptitud al trabajo”, deplora la ministra, que hace un llamamiento para actuar con antelación en la prevención de estas situaciones gracias a una acción coordinada de todos los agentes.

También, con ocasión de la jornada nacional de “planes regionales de inserción de trabajadores discapacitados” (PRITH), el 30 de septiembre, Myriam El Khomri recordó algunas prioridades definidas en la hoja de ruta durante la conferencia nacional de la discapacidad de 2014:

- Primera prioridad: mejorar la cualificación de las personas discapacitadas, facilitándoles el acceso a la formación profesional;

A estos efectos, deben movilizarse las herramientas que ofrece la Ley de reforma de la formación profesional de 5 de marzo de 2014, principalmente, la cuenta personal de formación (CPF), que constituye un derecho universal de evolución profesional que acompaña a la persona a lo largo de su vida activa.

- Segunda prioridad: Incitar a las empresas a desarrollar las relaciones con las personas en situación de discapacidad. En este marco, se han abierto varias actuaciones: la simplificación del dispositivo de reconocimiento de la gravedad de la discapacidad que constituye un vector de ayuda a la contratación y a la conservación del empleo, entrará en vigor en 2016.

“Tenemos que continuar el esfuerzo que suponen los contratos subvencionados, para su aplicación a los trabajadores discapacitados porque son una herramienta eficaz de inserción en el empleo”, ha afirmado la ministra.

- Tercera prioridad: acompañar a las personas discapacitadas a lo largo de su vida activa, hacer que sus itinerarios profesionales sean seguros, prevenir las situaciones de alejamiento del mundo profesional.

El plan de salud laboral para el periodo 2015-2019, contendrá un eje estratégico dedicado al mantenimiento en el empleo y a la prevención del alejamiento profesional.

- Cuarta prioridad: apoyarse en la negociación colectiva para que progrese el cumplimiento de la obligación de emplear trabajadores discapacitados (OETH) hasta el 6% de la plantilla de la empresa.
- Quinta prioridad: promover los intercambios entre el sector adaptado y protegido y las empresas.

La creación de una base de datos nacional que contenga el conjunto de los establecimientos de estos sectores (que emplean discapacitados) permitirá desarrollar y facilitar los pedidos de los clientes públicos y privados a estos servicios de ayuda por el trabajo (ESAT) y a las empresas adaptadas.

“Quiero refirmar hoy el compromiso del Gobierno para el desarrollo del empleo de las personas discapacitadas. Es necesario continuar el trabajo iniciado para ofrecer a estas personas un acceso al empleo”, ha dicho la ministra antes de concluir · “es un reto importante, es una cuestión de igualdad profesional”.