

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

PROYECTO DE LEY DE REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LAS REACCIONES AL MISMO

En el momento actual, la situación política y social en Francia está completamente centrada en las consecuencias y reacciones derivadas del anuncio de la presentación de un proyecto de Ley que modifique el Código de Trabajo.

Se presenta en esta nota, de forma resumida, el alcance de este proyecto de reforma y las consecuencias que de la misma se han derivado

Proyecto inicial

Es el diario Les Echos el que, el 18 de febrero, publicó y adelantó las principales líneas del proyecto de ley de reforma laboral del Gobierno. Según el diario, el Ejecutivo quería ir rápido, puesto que, en su idea original, el texto sería presentado en el Consejo de Ministros de 9 de marzo, en la Asamblea Nacional en abril y en el Senado en mayo.

A continuación se presentan algunos de los cambios más importantes en el derecho laboral:

Primacía de la negociación colectiva en el seno de la empresa:

► Ampliación del ámbito de los acuerdos de empresa

Actualmente, en aplicación de la ley para la seguridad del empleo de 2013, para conservar el empleo en caso de dificultades coyunturales, las empresas podían, con el acuerdo de los sindicatos, variar el salario o el tiempo de trabajo de manera derogatoria. La posterior ley Macron flexibilizaba este tipo de acuerdos.

El proyecto de ley “EL Khomri” amplía las circunstancias en las que se puede firmar un acuerdo derogatorio, incluyendo el “desarrollo del empleo”. Esto implica, entre otras cosas, que si una empresa obtiene un importante contrato que le obliga a aumentar el tiempo de trabajo de sus asalariados sin aumentar el salario de manera proporcional, lo podrá hacer siempre y cuando obtenga el acuerdo de los sindicatos.

Y, más importante aún, los trabajadores que rechacen el acuerdo colectivo serán despedidos sin que la extinción del contrato sea considerada por motivos económicos. El motivo del despido será simplemente el hecho de rechazar la aplicación del acuerdo.

► Referéndum de los trabajadores

El proyecto generaliza la regla de los acuerdos de empresa mayoritarios. Pero en caso de que no se consiga una mayoría sindical, si sindicatos que representen el 30% de los trabajadores son favorables a un acuerdo, estos pueden pedir que se celebre un referéndum de empresa. En caso de no aprobación por referéndum se considerará que no hay acuerdo.

El texto suprime el derecho de oposición al acuerdo de los sindicatos que representen, como mínimo, a un 50% de trabajadores.

► **Ampliación de los supuestos de modificación de la duración máxima de trabajo**

El anteproyecto de ley extiende la posibilidad de ampliar la duración máxima diaria de trabajo de 10 horas a 12 horas (posible actualmente en el supuesto de aumentos temporal de actividad) al aumento de actividad por motivos ligados a la organización de la empresa, siempre que así lo prevea un acuerdo de empresa, o en su defecto, de sector. En defecto de ambos, habrá de obtenerse una autorización administrativa. El mismo procedimiento será aplicable para poder sobrepasar las 44 horas semanales de media en un periodo de 16 semanas, a 46 horas, o para reducir el tiempo mínimo de descanso por debajo de 11 horas.

Otra novedad importante afecta a las empresas de menos de 50 trabajadores no incluidas en el ámbito de aplicación de algún convenio colectivo. El texto permite firmar una distribución individual de días de trabajo siempre que se respete el total máximo de 235 días anuales de trabajo (14 días más de los actualmente previstos para una duración semanal del trabajo de 35 horas)

► **Flexibilización de las horas extraordinarias**

El texto mantiene un aumento mínimo de salario por hora extraordinaria del 10%, pero la posibilidad de fijar una tasa inferior al 25% (umbral legal) la puede determinar un convenio de empresa (no únicamente el convenio de sector como ocurre ahora).

► **Marco para el derecho de “desconectar”**

El proyecto de ley contempla la instauración del derecho a desconectar (o derecho del trabajador al respeto de sus horas de descanso, a que la empresa no le contacte fuera de la jornada laboral). Las modalidades de aplicación las decidirá la negociación en la empresa.

Este derecho fue evocado en un informe elaborado por el director de recursos humanos de Orange tras la serie de suicidios acaecidos en las empresas y particularmente en Orange.

► **Tasa sobre el desplazamiento de trabajadores**

El texto contiene varias medidas de lucha contra el desplazamiento ilegal de trabajadores y, sobre todo, una “contribución que compense los gastos administrativos originados por el desplazamiento a Francia de trabajadores por empresas con sede en el extranjero”.

► **Reforma del despido por motivos económicos**

Según el diario “Les Echos” esta es “la medida que reclamaban a gritos las organizaciones patronales”. Una reforma que ni Nicolas Sarkozy ni Jacques Chirac se atrevieron a efectuar. El texto concreta y amplía las condiciones requeridas a las empresas para proceder a despidos por motivos económicos. Se podrán invocar cuatro tipos de causas. Las dos primeras son clásicas y se pueden alegar actualmente: el cese de actividad en la empresa o las mutaciones tecnológicas.

El tercer supuesto recoge una decisión jurisprudencial de la “Cour de Cassation” de 1995: “la empresa puede invocar una reorganización necesaria para la salvaguarda de la empresa”, lo que significa en la práctica un amplio abanico de situaciones.

El cuarto supuesto es novedoso: el juez puede considerar como una dificultad económica “una reducción de pedidos o de cifra de negocios de varios trimestres consecutivos, en comparación con el mismo periodo del año precedente; ya sean pérdidas de explotación de varios meses, una degradación importante de la tesorería o cualquier elemento que pueda

justificar estas dificultades. El número necesario de trimestres consecutivos de bajada de cifras de negocios se puede determinar en un convenio de sector pero “no puede ser inferior a dos trimestres”. A falta de acuerdo, serían cuatro trimestres de disminución de pedidos o cifra de negocios. En cuanto a la duración de las pérdidas de explotación que caractericen las dificultades económicas, se aplicará de manera supletoria un semestre.

Otro aspecto novedoso, reclamado desde hace tiempo por las asociaciones de empresarios es la posibilidad de proceder a despidos por motivos económicos cuando las actividades en Francia de una empresa son deficitarias aunque las actividades de la empresa, fuera del territorio nacional, presenten buenos resultados. Antes del texto no era posible. El proyecto aprueba esta posibilidad.

También, cuando las actividades tengan lugar en el territorio nacional, una empresa podrá invocar la necesidad de despidos económicos por una de sus actividades que presenten dificultades, aunque sus otras actividades, en otros sectores, sean florecientes.

Reacciones al proyecto de ley

Las reacciones contrarias al proyecto de Ley de reforma del Código de Trabajo se han sucedido desde el primer momento.

En primer lugar, por parte sindical, donde el sindicato más contrario a las acciones gubernamentales, la CGT, lideró la convocatoria de una reunión el 23 de febrero, con el resto de sindicatos para planear “acciones e iniciativas conjuntas” contra ese texto.

Todos los sindicatos mayoritarios acudieron a esa reunión, incluyendo al más reformista, la CFDT, cuyo SG, Laurent Berger, expresó su rechazo a ese proyecto de Ley, calificándolo de “desequilibrado”, una expresión que ha obtenido mucho eco en el resto de líderes sindicales y responsables de la izquierda política.

En segundo lugar, por parte del ala izquierda del PS e incluso de algunos miembros de mucho peso del propio ejecutivo. Ministros como Royal, Ayrault, Touraine, el propio Primer Secretario del Partido Socialista, Cambadélis, o, más recientemente, destacados miembros del sector de Martine Aubry, se han declarado abiertamente contrarios a un texto que, declaran, requiere ser modulado, reequilibrado o repensarse.

En todo caso, tanto el Primer Ministro, Manuel Valls, como la Ministra de Trabajo, El Khomri, con apoyo del propio Presidente de la República, parecen decididos a seguir adelante en esta línea. El Primer Ministro ha llegado a declarar que “es un texto bueno para trabajadores, empresarios y empresas. Hace falta moverse, avanzar, Todavía hay algunos que siguen en el siglo XIX pero yo y los miembros de este Gobierno estamos en el siglo XXI. Hace falta avanzar y, para ello, nos hemos inspirado en lo que funciona en otros países, como Alemania, España, Suiza o Italia”.

Otro frente abierto es el de la popularidad que ha alcanzado una petición “anti Ley de Trabajo”, promovida por Internet desde la plataforma change.org y que ya ha alcanzado 1.200.000 firmas, el record hasta este momento en Francia, lo que muestra en importante rechazo social a esta iniciativa.

Por el lado de los apoyos, más allá del apoyo expreso del Gobierno alemán a esta reforma, desde un plano más político, hay que señalar que el proyecto de Ley es del agrado de muchas figuras relevantes del partido Los Republicanos, algunos de los cuales han declarado que votarán a favor de este proyecto si se mantiene en su forma habitual. De hecho, muchos de ellos consideran que esa debería haber sido una iniciativa suya en los

años de Gobierno de Sarkozy y que, desde luego “va por el buen camino”. También la patronal se ha mostrado muy partidaria del texto, en su enfoque actual.

Mientras que un sondeo de opinión publicado por el diario Les Echos de 4 de marzo concluye que sólo un 18% de franceses apoyan la reforma laboral sin modificación alguna, que la mitad estima que hay que efectuar importantes modificaciones y que 1/3 la rechazan en su totalidad, los sindicatos aparecen divididos sobre el fondo y las modalidades de protesta.

Tras una reunión de todas las centrales sindicales celebrada el jueves 3 de marzo el frente sindical unitario contra la reforma laboral ha mostrado una división entre las diferentes organizaciones. Solo cuatro sindicatos, los reconocidos como reformistas, han firmado un comunicado pidiendo imperativamente un cambio profundo del texto de reforma para “reequilibrarla a favor de los trabajadores”. No exigen el abandono del proyecto porque estiman que hay en el mismo medidas importantes favorables a los trabajadores, como la cuenta personal de actividad, pero aprovecha su posición de fuerza para exigir importantes cambios, como la supresión del baremo que fija las indemnizaciones máximas que pueden conceder al trabajador los Juzgados sociales y la supresión de partes esenciales de la flexibilización de las 35 horas.

Los sindicatos más radicales (CGT, FO, FSU y SOLIDAIRES) no han firmado el comunicado para recalcar su voluntad de conseguir una retirada del proyecto. Además, cuentan presionar al Gobierno convocando a movilizaciones y huelgas para el día 31 de marzo.

► Movilizaciones contra la reforma el día 9 de marzo de 2015

Entre 224.000 y 500.000 personas se manifestaron el 9 de marzo en Francia en contra del proyecto de ley de reforma laboral.

Institutos bloqueados, manifestaciones, huelga en los transportes urbanos, etc. El Gobierno se enfrentó ayer, el 9 de marzo, a una jornada de contestación de su reforma del Código de Trabajo.

Unas 224.000 personas se manifestaron en toda Francia, según el ministerio del Interior. El sindicato de estudiantes Unef y Fuerza Obrera hablan de 400.000 a 500.000 manifestantes. En París, la Prefectura evoca entre 27.000 y 29.000, y el sindicato Confederación general del Trabajo estima que se movilizaron unas 100.000 personas.

Frente a tal movilización, el Gobierno estaría dispuesto a hacer concesiones sustanciales

La jornada del 9 de marzo marcó una etapa importante para el proyecto de ley El Khomri. No hubo el maremoto que algunos anunciaban, pero sí una advertencia seria al Gobierno y ello por varios motivos: primero, era la primera manifestación en relación con este tema y, tradicionalmente, los movimientos sociales se construyen de manera progresiva. Segundo, su amplitud la coloca en cabeza de la clasificación de los anteriores movimientos sociales (como ejemplo, en noviembre de 1995 la policía anunció 21.000 manifestantes en París). Tercera característica a la vista de la movilización parisina, la proporción de jóvenes activos fue significativa. Y, finalmente, es de subrayar que los estudiantes son más lentos en movilizarse que los demás. La relativa poca presencia de colegiales y estudiantes, de los que buena parte acaba de regresar de vacaciones, no significa de ninguna manera que el movimiento no se va a difundir entre los jóvenes.

El primer ministro recibe el 11 de marzo a los representantes de los estudiantes (de institutos y universidades), antes de los anuncios sobre la evolución del texto que efectuará el lunes

La Confederación Francesa Democrática del Trabajo extremadamente radical

Además, el 9 de marzo no había unidad sindical, que multiplica la afluencia. Aunque no conformen la mayoría de las tropas, la ausencia de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, de la Confederación General de los Cuadros y de la Unas (artesanos), ha limitado la magnitud de la movilización. Sin embargo, los sindicatos reformistas y, particularmente, el primero de ellos (CFDT) amenazan con echarse también a la calle si el proyecto de ley El Khomri no se modifica profundamente. Este miércoles, su líder, Laurent Berger, ha sido drástico sobre la evolución que exige su sindicato. Y antes de la gran movilización programada para el 31 de marzo por la Confederación general del Trabajo y Fuerza Obrera, se ha venido a sumar otra manifestación mucho más cercana: la del 17 de marzo, convocada por la Unef.

El Ejecutivo ha entendido muy bien que debe andar con pies de plomo; que si se produce aunque sólo sea un avance de un milímetro de los cursores, tal y como lo expresa el líder de la Confederación general de las Pequeñas y Medianas empresas, François Asselin, corre el riesgo de enfrentarse a un poderoso movimiento social.

Tasar los contratos precarios

A cuatro días de la reunión de Manuel Valls con los interlocutores sociales, los primeros rumores de modificación del proyecto de ley El Khomri se multiplican, al igual que las entrevistas, puesto que el primer ministro ha previsto recibir a las organizaciones de la juventud en los próximos días.

Para incitar a las empresas a que recurran a los CDI con más frecuencia, el Gobierno se estaría preparando a tasar de nuevo los CDD. Tal y como lo reclamó a final de enero... el secretario general de la Confederación general del Trabajo, Philippe Martínez: "Los CDD cuestan muy caros al seguro de paro", insiste el Sr. Martínez en la emisora Radio Montecarlo.

Esta pista ha sido evocada por el ministro de Relaciones con el Parlamento, Jean-Marie Le Guen, y confirmada hoy jueves por la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri. "Esta propuesta existe y está en correlación con el proyecto de ley. Depende de los interlocutores sociales", ha declarado esta misma mañana la ministra en France Info.

Solicitud fuerte de los sindicatos en las negociaciones relativas a la garantía del empleo en 2013, la pista fue, en un primer tiempo, rechazada por el empresariado, para ser adoptada por éste más tarde.

El Gobierno también está reflexionando sobre el abandono de la limitación de la indemnización de los daños e intereses por los tribunales de trabajo, de los que la Confederación Francesa Democrática del Trabajo reclama la desaparición pero que Manuel Valls ha convertido en un marcador fuerte.

Todo se definirá de aquí al lunes próximo, antes de la reunión de Manuel Valls con los interlocutores sociales, en la que el primer ministro anunciará las modificaciones que desea aportar al texto.

Opuesta a la ley El Khomri, la CGT presenta su propio Código de Trabajo del siglo XXI

Tras la jornada de manifestaciones, la Confederación general del Trabajo presentó ayer su propio Código de Trabajo. En el programa: primacía de la negociación sectorial, reducción de la jornada de trabajo, etc.

Decididamente, la CGT no acepta el proyecto de ley El Khomri y pide al Gobierno que se negocien de nuevo y uno por uno todos los puntos de su ley. Con este fin, ha elaborado un contraproyecto “para un Código de Trabajo del siglo XXI”, opuesto al proyecto del Gobierno que, según esta central, provocaría un retorno a los años de Emile Zola (siglo IXX).

Sin sorpresa alguna, la CGT se opone a darle mayor importancia al diálogo social de empresa, propuesto por el primer ministro. Según esta central, los acuerdos colectivos sectoriales continúan siendo la mejor protección de los trabajadores. “Cuanto más se aumenten los niveles de negociación, más nos apartaremos del vínculo de subordinación, que permite una negociación más eficiente”, justifican en el sindicato.

La CGT defiende también el establecimiento del contrato de trabajo como concepto “refugio”, que sólo podría ser modificado por negociación colectiva para que su contenido fuese más favorable al trabajador. De manera general, la Confederación general del Trabajo se opone a todas las últimas tentativas, principalmente en la ley Rebsamen, de flexibilizar la negociación colectiva, que “se convertiría en una herramienta de flexibilidad para uso del empresariado”.

La central no se contenta con defender la negociación colectiva tradicional. También reclama nuevos derechos para los trabajadores: la semana de 32 horas, “que permitiría anticipar las rupturas tecnológicas y luchas contra la discriminación mujer/hombre”, según Fabrice Angeï, encargado de las cuestiones del empleo en la Confederación general del Trabajo, o también el nuevo estatuto del trabajador asalariado, que permitiría que los activos se pudieran beneficiar, a lo largo de su carrera profesional, de una base interprofesional de derechos acumulados, transferibles de un empleo a otro.

El difícil momento de la ministra El Khomri

En el marco de los tensos y duros debates alrededor del futuro proyecto de Ley de reforma del Código de trabajo, la atención también se ha centrado en la figura política de la Ministra El Khomri que está siendo, a su pesar, objeto de mucho escrutinio en relación a su capacidad de poder jugar un papel clave que lleve a buen puerto este proyecto de Ley.

La Ministra ha sufrido varios golpes duros a su prestigio político. Por un lado, *Le Monde* publicó una dura tribuna del ya ex-Consejero de Estrategia de la Ministra, y persona que ha estado a su lado en sus responsabilidades anteriores, Pierre Jacquemain, quien detalla de forma notoria y pública las razones por las que ha abandonado el cargo al considerar que el proyecto de Ley supone una “*reforma que deshonra a la izquierda*”.

Más allá de ello, incluso personas que han estado al lado de la Ministra en sus anteriores responsabilidades (tanto en el Gobierno como en el Ayuntamiento de París) arremeten muy duramente contra lo que consideran una traición a sus ideas políticas.

Más allá de estas críticas políticas, la Ministra viene sufriendo ataques a lo que se consideran debilidades a la hora de acometer la responsabilidad del Ministerio. Así, se le acusa de falta de experiencia política, de falta de capacidad para aguantar la presión (y se relaciona con ello su reciente “enfermedad leve”), de falta de capacidad para tomar

decisiones propias (se le acusa de ser una “marioneta en manos del Primer Ministro”), de falta de conocimiento del derecho laboral, etc.

Aplazamiento de la presentación del proyecto de ley

Frente a la presión de un frente sindical unitario, una mayoría presidencial dividida, el temor a un movimiento estudiantil y una petición a través de Internet que ha recogido más de un millón de firmas, Manuel Valls se ha visto obligado a anunciar el aplazamiento de dos semanas (del 9 al 24 de marzo) de la presentación del proyecto en consejo de ministros. Durante estos quince días, el primer ministro quiere aclarar “un cierto número de incomprensiones, explicar, responder a una serie de falsas informaciones que se están divulgando sobre el texto”.

Los sindicatos, en particular el sindicato reformista CFDT, se encuentran en posición de fuerza. Laurent Berger, secretario general de la CFDT ha avisado que “vamos a luchar en la concertación para obtener un texto más equilibrado”. Exigirá la supresión de “la fijación de un techo máximo para las indemnizaciones decididas por los juzgados sociales y una revisión completa del procedimiento de despido por motivos económicos”; estas son las dos medidas que más oposición suscitan.

Sobre estas propuestas de los sindicatos, el primer ministro está dispuesto a debatir para encontrar un “equilibrio sin que el texto pierda fuerza”, pero advierte que no está dispuesto a suprimirlas. En relación con las disposiciones del proyecto sobre la “cuenta personal de actividad” (CPA), se manifiesta en el mismo sentido.

Esta victoria de los sindicatos, que han obtenido un aplazamiento del texto para debatir algunos puntos, no supone la desaparición de la amenaza de movimientos de protesta. En efecto, los partidos de extrema izquierda y las organizaciones sindicales más radicales, como la CFT, FO y Solidaires quieren obligar al Gobierno a abandonar definitivamente el proyecto de ley de reforma laboral: “el aplazamiento no resuelve nada; hay que aumentar la presión”, declara Jean Claude Mailly, secretario general de FO. Estas organizaciones y las organizaciones estudiantiles se reunirán el 3 de marzo en la sede de la CGT para evocar una movilización común contra el texto.

El abandono del proyecto de reforma también lo pide el ala izquierda del Partido socialista. El aplazamiento ha supuesto un cierto alivio para otra de las corrientes del partido socialista. En todo caso el texto ha sido causa de división en el PS. Así, después de la severísima crítica de la antigua ministra de trabajo, Martine Aubry al proyecto de reforma, sus seguidores van a abandonar los puestos que ocupan en la dirección nacional del partido. Es “la consecuencia política lógica de un desacuerdo y, sobre todo, de una impresión de no servir a gran cosa...”, ha declarado unos de sus colaboradores. Esta dimisión de los puestos directivos del PS recuerda que el apoyo de Martine Aubry a la moción mayoritaria defendida por Manuel Valls en el último congreso del PS, en 2015, forma ya parte de la historia. Supone una etapa complementaria en la crisis que atraviesa el PS, la peor desde su creación en 1971, según afirma el politólogo Gérard Grunberg.

La principal organización patronal MEDEF ha declarado que “tomar el tiempo necesario para hacer pedagogía es una buena idea. Explicar las cosas nos parece que no es una pérdida de tiempo”. Pero sobre los eventuales debates que se podrían plantear con los sindicatos, la organización patronal ha dicho que permanecerán “vigilantes”. “No deben conducir a una desnaturalización del texto. La reforma debe continuar siendo ambiciosa”. El presidente de la Confederación general de empresas pequeñas y medias (CGPME) cree que “frente a las protestas, se tiene la impresión que se van a modificar bastantes artículos. Espero que no vayamos a asistir a dos pasos atrás por cada paso adelante. Con la insistencia de querer

hacer de Francia un “el dorado” social, lo que vamos a conseguir es un desierto económico”, ha declarado.

En cuanto a las organizaciones sindicales, se muestran satisfechas del aplazamiento en la presentación del proyecto. Algunas centrales sindicales esperan que se aproveche el periodo de aplazamiento para introducir reformas sustantivas y otras, entre las que se encuentra la CGT, quieren la supresión pura y simple del proyecto de reforma laboral.

Disposición del gobierno a realizar retoques al proyecto de ley

Aunque el Gobierno ha decidido aplazar hasta el 24 de marzo la presentación del proyecto en consejo de ministros, Manuel Valls quiere que el texto sea aprobado por el Parlamento antes de la suspensión estival de la actividad parlamentaria.

En un comunicado difundido por los servicios del primer ministro se indica: “el Gobierno quiere que la coherencia, la ambición y el equilibrio de este proyecto puedan ser compartidos por el mayor número posible y que el debate público se nutra de los retos que tenemos que afrontar y de las realidades que contendrá el texto”.

Según una fuente gubernamental, la nueva definición de despido económico y el tope máximo de las indemnizaciones que puedan decidir los juzgados sociales, los dos puntos más criticados de todo el proyecto de reforma, deben permanecer en el mismo”. Pero el Ejecutivo está dispuesto a aportar modificaciones. También está dispuesto a corregir ciertos puntos que han suscitado el sentimiento en los sindicatos de que se van a disminuir las garantías actuales del tiempo de trabajo”.

En este contexto, el Primer Ministro y la Ministra vienen recibiendo en los últimos días a las organizaciones patronales y sindicales con el fin de acercar posturas e, igualmente, han organizado varios seminarios en el seno del Partido Socialista para consensuar las medidas del texto.

Aunque algunos sindicatos rechazan el conjunto del texto, se van atisbando cuales son los elementos centrales que generan rechazo.

Entre los puntos litigiosos está el baremo de indemnizaciones a los trabajadores que pueden decidir los Juzgados sociales: las organizaciones patronales quieren guardar o, incluso disminuir, el techo máximo de indemnizaciones de 6 meses, para los trabajadores con antigüedad en la empresa entre 2 y cinco años. Sin embargo, el importe de la indemnización máxima es de 15 meses para los trabajadores con una antigüedad superior a los 20 años. En otros países del entorno, esta indemnización es superior por lo que se especula que, en este punto, hay margen que MEDEF y CGPME podrían aceptar.

El otro punto de desacuerdo, la redefinición del perímetro de los despidos económicos, es más difícil de solucionar. Los sindicatos temen que las disposiciones del proyecto facilitarán enormemente los despidos. Las organizaciones patronales argumentan que el número de despidos será infinitamente inferior al número de contrataciones que resultarían.

Otro punto delicado de aceptar para el MEDEF es la introducción en el preámbulo de proyecto de reforma de los grandes principios del derecho laboral definidos por la Comisión Badinter. La patronal estima que si estos principios muy generales figuran en la ley, los jueces tendrían un poder de interpretación muy superior al actual. “Ningún director de recursos humanos cogerá el riesgo de negociar un acuerdo de empresa que puede ser recurrido fácilmente ante los tribunales”, afirma la organización patronal.

Según las informaciones de que se disponen a día de 11 de marzo, los anuncios de las modificaciones al texto inicial del proyecto de reforma se harán el lunes 14 de marzo. No obstante, algunas declaraciones y artículos de prensa dejan entrever aquellos aspectos susceptibles de ser modificados por el Gobierno. Está claro que, tras las movilizaciones del 9 de marzo, el Ejecutivo se toma muy en serio la amenaza de un desbocamiento de la calle, y de los jóvenes en particular

En primer lugar, los puntos más conflictivos y más rechazados (por la población, algunos diputados socialistas, organizaciones sindicales):

Baremo de indemnizaciones a los trabajadores que deben aplicar los juzgados sociales;
 Redefinición de los despidos;
 Posibilidad unilateral de los empresarios de fijar al trabajador un determinado forfait de días de trabajo

Sobre estos puntos el Gobierno, es partidario de una modificación, pero no de una retirada. Una modificación, precisamente, está en gestación, en relación directa con los sindicatos reformistas y los diputados del Partido Socialista. Y, tal y como lo reclama la Confederación Francesa Democrática del Trabajo, se van a agregar medidas de lucha contra la precariedad, en particular de los jóvenes, que el proyecto de ley aumentaría según sus detractores.

En este contexto el Ejecutivo ha vuelto a sacar la pista de una mayor tasación de los contratos cortos. El 10 de marzo. La ministra de Trabajo confirmó que estaba “sobre la mesa”, y el ministro de Finanzas, Michel Sapin, lo ha calificado de “buena idea”. El Ejecutivo se plantea que esta sobretasa financie, mediante la futura Cuenta Personal de Actividad (CPA), la formación de jóvenes poco o nada cualificados.

La tensión persiste en el seno del Ejecutivo sobre la marcha a seguir, que será determinada este fin de semana, pero la imposición forzosa parece improbable. Myriam El Khomri subraya que “la cuestión depende de los interlocutores sociales, en el marco de las negociaciones Unedic”. El Elíseo sigue en su línea. Y Manuel Valls deberá entonces limitarse a evocarlo el lunes y confiar en el patronato para jugar el juego en las negociaciones Unedic.

Intervención en el debate del presidente de la República: quiere “más contrataciones, más empleos, más jóvenes contratados con un CDI”

No hay retirada (del texto) pero sí la voluntad proclamada de aportar “mejoras” y “aclaraciones”. El jefe del Estado no se plantea abandonarlo. “La vida no es retirarse ni retirar. La vida es avanzar, siempre. Pero avanzar haciéndolo de manera a proporcionar garantías a unos y otros”, explicó François Hollande al término de su visita a los locales de una empresa de producción de baterías en un pueblo del departamento de Sena y Marne.

¿Existe una división política del trabajo con el primer ministro, Manuel Valls, quien hoy viernes recibe a los sindicatos de estudiantes de institutos y universidades? El Sr. Hollande, que no los va a recibir, ha preferido ir a vender sobre el terreno –en este caso el de la empresa- el dispositivo de “contratación en las Pymes”, surgido del plan de urgencia para el empleo anunciado en enero: una prima de 4.000 euros en dos años destinada a las Pymes que en 2016 contraten a un trabajador con un CDI o un CDD superior a seis meses, remunerado hasta 1,3 vez el SMI.

Interés en las reformas laborales llevadas a cabo por países de la UE

Un elemento colateral de este conflicto se ha centrado en la atención que se está prestando a las reformas laborales que países del entorno de Francia, sobre todo España e Italia, han realizado y que se ponen como modelo, por algunos medios, expertos y políticos, de la necesidad de que Francia sea valiente en el impulso a esta reforma.

Así, El diario Les Echos de 3 de marzo compara el proyecto de ley de reforma francés a las reformas laborales aprobadas en otros países de la UE. El objeto es mostrar que algunas de las medidas más emblemáticas del proyecto francés ya son aplicables en los países del entorno (la negociación en el ámbito de la empresa, la fijación de un techo para las indemnizaciones concedidas por los tribunales sociales...).

En el apartado dedicado a España se destaca la prioridad de los acuerdos de empresa. El artículo indica que el objetivo principal de la reforma laboral de 2012 era flexibilizar el trabajo para combatir el desempleo. Los aspectos sobresalientes que destaca de dicha reforma son:

- La redefinición de los requisitos del despido económico y la supresión de la autorización administrativa previa. “Introduciendo una definición más precisa de las causas objetivas del despido, la ley permite reducir el margen de interpretación de los Tribunales que habitualmente son favorables al trabajador”. La empresa podrá invocar una situación de pérdidas (actuales o previstas) o una disminución persistente de ingresos ordinarios si son inferiores durante tres meses consecutivos al mismo periodo del año precedente.
- Prioridad de los acuerdos de empresa sobre los de sector incluso cuando las condiciones sean más desfavorables al trabajador. “esto permite a las empresas accionar mecanismos de flexibilidad... Pueden suspender convenios colectivos por razones económicas, técnicas de organización o de producción”. Este aspecto de la reforma es aplaudido por las organizaciones patronales y ampliamente criticado por los sindicatos que estiman que “la reforma precariza el trabajo y ha dado el poder a las empresas, que pueden cuestionarlo todo para obtener beneficios”, afirma un portavoz del sindicato Comisiones Obreras.

Modificaciones al proyecto inicial de reforma laboral, anunciadas por el primer ministro el 14 de marzo de 2016

Manuel Valls, que días antes informaba de su firme voluntad de continuar adelante con el proyecto de reforma laboral, conocido como “Ley El Khomri” ha cedido en ciertos aspectos importantes del mismo.

Bajo la presión de los sindicatos reformistas, a la cabeza de los cuales la CFDT, de las protestas de los jóvenes, de diputados de la mayoría y por motivos de agenda política, el Ejecutivo se ha visto obligado a suprimir o limar asperezas del texto, pero no ha capitulado.

El presidente de la República y el primer ministro han debido buscar un equilibrio. Se han corregido numerosos aspectos polémicos del texto inicial (ver más adelante) pero los puntos fundamentales del proyecto se han mantenido, en particular la predominancia jerárquica de los acuerdos de empresa. También se mantiene lo esencial de la reforma del despido económico y los grandes principios propuestos por Robert Badinter (antiguo ministro de justicia de François Mitterand) “guiarán los trabajos de refundición del derecho laboral”, ha explicado Manuel Valls.

Ante los agentes sociales, ante la prensa, en el telediario y, posteriormente, ante los parlamentarios del Partido Socialista, Manuel Valls ha mostrado su satisfacción por la reforma “pragmática, ambiciosa, inédita” fruto de un “compromiso”, prueba de que en Francia se “puede transformar sin ruptura”. “Dialogar no es echar marcha atrás ni encerrarse en sus ideas; es construir juntos”, ha declarado el primer ministro.

Esta vez, el Gobierno ha trabajado bien su estrategia de comunicación: el ministro de economía, Emmanuel Macron ha defendido que no ha habido retroceso en la redefinición del despido económico y la ministra de trabajo, Myriam El Khomri” ha defendido el texto modificado en la primera cadena de televisión.

Las modificaciones aportadas han sido bien acogidas por los sindicatos reformistas pero siguen siendo muy criticadas por los sindicatos CGT y FO, que continúan pidiendo el abandono puro y simple del proyecto. Por el momento, se pueden anunciar dos fechas importantes: la presentación del proyecto de ley en consejo de ministros el 24 de marzo y la gran movilización de protesta contra la reforma convocada por los sindicatos obreros y de estudiantes opuestos a la misma.

Las propuestas gubernamentales de modificación no han sido bien acogidas por las organizaciones patronales CGPME y MEDEF.

Principales modificaciones:

► Retirada del tope máximo de indemnización que pueden conceder los juzgados sociales (conseils des prud’hommes)

El punto que más protestas ha provocado por parte de las organizaciones sindicales y de diputados de la mayoría parlamentaria, la fijación de un tope máximo de indemnizaciones que pueden acordar los juzgados sociales, ha sido suprimido del proyecto. Es una decisión difícil para Manuel Valls, que lo había erigido en uno de los aspectos centrales de su reforma. Pero, como decimos, la totalidad de los sindicatos, reformistas y no reformistas, consideraron su retirada como una condición sine qua non. Así pues, el baremo de indemnizaciones, que inicialmente era obligatorio, pasará a ser un baremo “indicativo” cuyo objeto es ofrecer un poco más de visibilidad a los empresarios y ser una guía para los jueces, según Manuel Valls. Este baremo indicativo será establecido por decreto.

► Forfait de días de trabajo en las empresas pequeñas y medianas

El proyecto inicial preveía que las empresas de menos de 50 trabajadores no cubiertas por un convenio colectivo podían establecer *forfaits* días de trabajo individuales con ciertos trabajadores. Esta propuesta, considerada inaceptable por todos los sindicatos y, en particular, por el sindicato de cuadros CGC, ha sido suprimida. Las PME que quieran establecer un forfait días de trabajo tendrán dos posibilidades: acogerse, como ocurre hoy, a las disposiciones de los acuerdos de sector o negociar con un trabajador mandatado por un sindicato. Esta modificación ha sido fuertemente criticada por la organización patronal CGPME.

► Tiempo de trabajo

La primera versión del proyecto de reforma flexibilizaba el derecho existente ampliando el poder de decisión unilateral de los empresarios. Estas flexibilizaciones se van a retirar del texto. El aumento del tiempo de trabajo de los aprendices quedará condicionado a la preceptiva autorización de la Inspección de Trabajo. En cuanto a los permisos por razones

familiares (matrimonio, nacimiento, fallecimiento), un convenio colectivo no podrá establecer tiempos inferiores al mínimo legal.

► Despidos económicos: se mantiene la casi totalidad del proyecto inicial

Otro de los puntos más protestados por los sindicatos, la redefinición del despido económico, sólo ha sido modificado de manera marginal. La parte que prevé como motivo de dificultades económicas (cuatro trimestres consecutivos de disminución de ingresos y dos trimestres consecutivos de pérdidas de explotación), no varían. Pero, el punto más criticado no era este sino el que preveía que las dificultades económicas se deben apreciar en el conjunto de la empresa, incluidos los establecimientos situados en el extranjero. De forma que una empresa con pérdidas en Francia pero con beneficios en el resto de los países donde esté implantada, podría proceder a despidos económicos. La disposición original es de vital importancia, según Manuel Valls, para atraer las inversiones extranjeras. Finalmente, para evitar los despidos abusivos, el Gobierno ha cedido parcialmente, estableciendo una función de control de los jueces: si el juez considera que la empresa ha organizado artificialmente las dificultades económicas, el despido económico sería considerado despido abusivo (sin causa real).

► Los grandes principios de Badinter no entrarán en el código

El texto inicial preveía introducir en el preámbulo del nuevo código de trabajo los grandes principios definidos por la comisión Badinter. Las organizaciones patronales habían protestado enérgicamente por considerar que pueden ser contrarios a ciertas disposiciones de la ley de reforma laboral y provocar, por ello, numerosos conflictos jurídicos. Finalmente, estos principios “no constituirán un preámbulo autónomo en el código de trabajo; guiarán simplemente los trabajos de refundición del derecho laboral”, ha explicado Manuel Valls.

► Referéndum: se restringe el ámbito inicial

Los sindicatos minoritarios, que representen menos del 30% de los votos, que firmen un acuerdo de empresa podrán pedir, para validar el acuerdo, que se consulte en referéndum a los trabajadores. Pero esta facultad quedará limitada, en una primera etapa, a las cuestiones de duración del trabajo y después “será progresivamente extendida a los otros capítulos del código de trabajo”.

► Generalización de la garantía juvenil en 2017

El Ejecutivo es consciente de que hay que aprobar medidas particulares para los jóvenes. Para ello, el Gobierno apuesta por generalizar la garantía juvenil, que consiste en un importante dispositivo de acompañamiento a los jóvenes con dificultades importantes para encontrar un empleo. Les ofrece, durante un año, un acompañamiento reforzado con periodos de trabajo en una empresa y les concede un subsidio mensual de aproximadamente 450 euros.

El nuevo proyecto de reforma prevé pues la generalización de esta garantía juvenil que pasaría a ser un derecho personal y universal para todos los jóvenes sin empleo ni formación.

► Cuenta personal de actividad (CPA): 400 horas para los jóvenes en situación precaria

En este aspecto, el Gobierno da un paso a favor de los jóvenes en situación de precariedad: cada trabajador sin diploma alguno podrá beneficiarse de un capital de formación de 40 horas por año (frente a las 24 horas actualmente previstas en el marco de la cuenta

personal de formación CPF). El techo máximo de horas de la CPF pasará de las 150 actuales a 400 para los trabajadores sin diploma, lo que les “permitirá acceder a un nivel suplementario de cualificación cada 10 años”, afirma Manuel Valls. El primer ministro no ha tenido en cuenta la petición de los sindicatos reformistas de incluir la “cuenta ahorro tiempo” en la CPA, pero va a incluir en ella una “cuenta acción ciudadana” en la que se integrarán todas las actividades benévolas o voluntarias en la perspectiva de una validación de los conocimientos adquiridos.

► Aumento de las cotizaciones de los contratos de duración determinada (cdd): negociación en el seno del UNEDIC

Para “reequilibrar” su reforma, el Gobierno había lanzado la idea de aumentar las cotizaciones de los empleos precarios. El tema forma parte de la negociación en curso sobre el convenio regulador del desempleo. El ejecutivo ha renunciado a regular este punto para evitar el riesgo de bloqueo en las discusiones que los interlocutores sociales están manteniendo en el seno del UNEDIC (órgano gestor de las prestaciones por desempleo de ámbito nacional)

NOTA: Estas son las modificaciones anunciadas el 14 de marzo. No se puede decir, sin embargo, que de aquí al 24 de marzo (fecha de presentación del proyecto de ley en consejo de ministros) o, incluso, posteriormente, pueda haber alguna modificación en función de las reacciones y protestas. Se recuerda que, el Gobierno de Villepin, hubo de dar marcha atrás y abandonar la regulación del contrato primer empleo (CPE) a causa de las importantes movilizaciones sociales que suscitó

Presentación del proyecto de ley en Consejo de Ministros de 24 de marzo de 2016

Desde que se anunció la intención del Gobierno de llevar a cabo una importante reforma laboral, hemos informado casi a diario de las declaraciones del ejecutivo, de las medidas anunciadas y sus modificaciones, de las informaciones aparecidas en la prensa, de las reacciones a las medidas de reforma, en particular, las manifestadas por las organizaciones sindicales, patronales, estudiantiles, de los partidos de oposición y de la mayoría.

Numerosas reacciones de protesta hicieron cambiar al Gobierno algunas de sus propuestas iniciales. Estas modificaciones fueron anunciadas por el primer ministro el 14 de marzo y confirmadas por el Ejecutivo el 24 de marzo que, en consejo de ministros aprobó su proyecto de ley.

En el contexto actual, es difícil predecir si el proyecto de ley actual permanecerá invariable o si el Gobierno se verá nuevamente obligado a efectuar modificaciones. En efecto, los cambios introducidos no han calmado a los opositores al texto, que han convocado huelgas y manifestaciones en la jornada del 31 de marzo. Con toda probabilidad, el Gobierno observará el desarrollo de la jornada y evaluará el grado de descontento y, en función de ello, puede verse obligado a introducir nuevos cambios. Ya en el pasado, las movilizaciones y huelgas obligaron a otros Gobiernos a hacer marcha atrás en sus proyectos de reforma.

Modificaciones al proyecto de reforma contenidas en el proyecto de ley presentado en Consejo de Ministros

Tras posponer al 24 de marzo la fecha inicialmente prevista de 9 de marzo de presentación en Consejo de Ministros (para ganar tiempo y tratar de lograr la concertación con los sindicatos), fue ayer, 24 de marzo cuando se presentó en Consejo de Ministros el proyecto de Ley de reforma del Código de Trabajo o proyecto de Ley El Khomri.

Se adelantan los principales elementos de este documento, que no ha cambiado apenas desde la presentación que se hizo hace unos días y de la que se reportó. Los principales puntos de este proyecto de Ley son:

- Tiempo de Trabajo

La primacía del acuerdo de empresa en materia de duración del tiempo de trabajo se convierte en un principio.

Una jornada de 12 horas máximas (contra las 10 de ahora) es posible, pero se precisan los criterios: incremento de la actividad o motivos ligados a la organización de la empresa.

La posibilidad de pasar a una jornada semanal de 46 horas (en vez de 44 horas) en 12 semanas, que necesitaba hasta hora un acuerdo de sector y un decreto, se aligera y bastará con un acuerdo a nivel de empresa.

Se fija una tasa de mayoración de horas extras del 10% solamente en lugar del 25% que es la regla general.

Se permite anualizar el tiempo de trabajo en un marco de tres años. En ese contexto, el techo para comenzar a computar las horas extras será superior a las 35 horas semanales.

- Despido por causas económicas

Se especifican los motivos del despido por causas económicas: cuatro trimestres consecutivos de bajada de los pedidos o de la cifra de negocios, dos trimestres consecutivos de pérdidas de explotación, importante deterioro de tesorería o, incluso, reorganización necesaria de la empresa para la salvaguarda de su competitividad.

Las dificultades de un grupo se evaluarán solo en base a sus filiales francesas, pero un juez podrá verificar que la empresa no las organiza “artificialmente” para provocar despidos.

- Referéndum a nivel de empresa

Se necesita un acuerdo de empresa que sea mayoritario, es decir, que sea firmado por sindicatos que representen más del 50% de los asalariados en las elecciones profesionales.

A falta de esa mayoría, los sindicatos minoritarios (más del 30%), podrán pedir un referéndum de empresas para validar ese acuerdo.

- Acuerdos de mantenimiento del empleo

Los acuerdos de empresa concluidos para “preservar o desarrollar el empleo” se impondrán a los contratos de trabajo, sin que pueda disminuirse la remuneración del asalariado. Si se niega, el asalariado podrá ser licenciado por un motivo “*sui generis*” que no será por causas económicas.

- Medidas en favor de las PYMES y microempresas

Las ramas profesionales podrán negociar acuerdos-tipo aplicables unilateralmente por los empleadores de empresa de menos de 50 empleados.

En las empresas sin representación sindical, los empleadores podrán también negociar con los asalariados mandatados por un sindicato sobre todo asunto que pueda ser objeto de un acuerdo.

- Cuenta Personal de Actividad (CPA)

La CPA agrupará, a partir de 2017, la cuenta personal de Formación (CPF), la Cuenta de Trabajos Penosos (C3P) y la nueva “Cuenta de Compromiso Ciudadano”. La CPA estará abierta a los autónomos y no asalariados y a los funcionarios.

Los jóvenes tendrán derecho a un pago en su CPF para adquirir una primera cualificación. En lo relativo a los asalariados no diplomados, acumularán hasta 40 horas de formación por año en su CPF (en lugar de 24) hasta un límite de 400 horas (en lugar de 150).

La nueva Cuenta de Compromiso Ciudadano, permitirá adquirir horas de formación recompensando el voluntariado: servicio cívico, reserva militar o sanitaria, actividades asociativas, etc.

- Garantía Juvenil

Para los jóvenes sin estudios ni empleo ni en formación, se generaliza desde 2017 un derecho a la Garantía Juvenil, bajo la condición de recurso: un acompañamiento reforzado hacia el empleo y un pago mensual de 461 euros durante un año.

- Medios sindicales

Las horas acordadas a los delegados sindicales se aumentarán en un 20%.

- Desconexión del tiempo de trabajo

A partir de 2018, se deberá negociar en las empresas un “derecho a la desconexión”.

- Convicciones religiosas

El proyecto de Ley afirma *“la libertad del asalariado de manifestar sus convicciones, incluidas las religiosas”*. Se permiten dos precisiones: el afectar a la libertad de los otros y al buen funcionamiento de la empresa. Este principio retoma la jurisprudencia del Tribunal de la UE y no figuraba, hasta ahora, en el Código de Trabajo.

Como se ha venido informando, este proyecto de Ley ha motivado un fuerte rechazo. De hecho ayer, jueves 24 de marzo, con motivo de su presentación en Consejo de Ministros se desarrollaron nuevas movilizaciones estudiantiles en las grandes ciudades francesas, si bien la asistencia no fue alta.

Todo queda emplazado para la gran jornada de huelga del 31 de marzo que se espera masiva. No en vano, una encuesta del diario “Le Parisien” cifraba en un 71% el porcentaje de franceses que se opone a este proyecto de Ley.

Por último, señalar que el diario Le Monde recaba la opinión de algunos expertos sobre los posibles efectos del proyecto de Ley. Uno de ellos es el Director de DELSA, de la OCDE, Stefano Scarpetta. En su opinión, este proyecto de Ley va en la buena dirección, sobre todo al tratar de clarificar la definición de despido por causas económicas.

Es relevante señalar que Stefano Scarpetta pone a España (e Italia) como ejemplo de buenas reformas al afirmar que *“los efectos (de las reformas) han sido rápidos en España y en Italia, sobre todo en términos de calidad del empleo creado”*.

Nos parece de interés enviar el comunicado del consejo de ministros de 24 de marzo referente al proyecto de ley:

Nuevas libertades y nuevas protecciones para las empresas y los activos

La ministra de trabajo, empleo, formación profesional y del diálogo social y el ministro de economía, industria y de lo digital, han presentado un proyecto de ley cuyo objetivo es instaurar nuevas libertades y nuevas propuestas para las empresas y los activos.

Esta reforma, preparada desde el otoño de 2015 tras la entrega del informe de Jean- Denis Combrexelle sobre el diálogo social y el empleo, ha sido elaborada en estrecha concertación

con los interlocutores sociales, en conformidad con el método de diálogo social que el Gobierno aplica desde el inicio del quinquenio. Ha sido objeto de vivos debates, duros pero constructivos, que han permitido elaborar un texto equilibrado, sin renunciar a su ambición. El proyecto contiene las modificaciones anunciadas por el primer ministro en su conferencia de 14 de marzo con las organizaciones de trabajadores, las organizaciones patronales y los organismos de la juventud.

Su primer objetivo es dar más espacio a la negociación colectiva dentro del derecho laboral para reforzar la competitividad de la economía y desarrollar el empleo. Es una reforma más del itinerario de reformas que desde 2012 (ley sobre la seguridad del empleo de 2013, ley sobre la formación profesional y la democracia social de 2014, ley sobre el diálogo social y el empleo de 2015) sienta las bases del modelo social del siglo XXI y hace pasar a Francia de una cultura de la confrontación a una cultura del diálogo y del compromiso, para asegurar el progreso social y económico del país.

El proyecto de ley:

- Refuerza la protección de los trabajadores, principalmente de los jóvenes, a través de la cuenta personal de actividad (CPA), que será el verdadero capital de los trabajadores y dará a todos los activos derechos aplazables, independientemente de cual sea su estatuto. Se valorizará el compromiso ciudadano con la creación de la cuenta de participación ciudadana y, en conformidad con la promesa del presidente de la República de hacer de la juventud una prioridad esencial, se generalizará en 2017 la “garantía juvenil”. El proyecto de ley dedica igualmente nuevos derechos, como el derecho a la desconexión y el derecho universal a la formación a lo largo de la vida;
- Aporta nuevas flexibilidades a las empresas permitiéndoles adaptarse mejor para ser más competitivas y desarrollar las contrataciones, situando en un lugar sin precedentes a la negociación colectiva. En materia de tiempo de trabajo, de descanso y de permisos, los acuerdos de empresa permitirán más margen de maniobra para tener más en cuenta las variaciones de actividad y adaptarse a los nuevos ritmos de trabajo. Todas estas flexibilidades quedan supeditadas a los acuerdos con los sindicatos.
- Refuerza a los agentes del diálogo social a través de medios mejorados, como, por ejemplo, créditos de horas extraordinarias y de nuevas formaciones que beneficiarán a los representantes sindicales, una mejor protección de las bolsas de trabajo, dando una mayor legitimidad a los convenios, que deberán aplicar una regla mayoritaria, que entrará progresivamente en vigor hasta 2019. Se definirá por primera vez en la ley el papel de los sectores, esencial para garantizar unos derechos básicos a los trabajadores y regular la competencia entre empresas, y los sectores serán mucho más visibles y dinámicos. Se confortarán los sectores profesionales mediante una reestructuración drástica para pasar en 3 años de 700 a 200 sectores
- Por último, facilita la vida de las empresas pequeñas y medias y de las microempresas para suprimir los frenos al empleo y favorecer las contrataciones con contrato de duración indefinida. Es por ello que el texto prevé en las regiones grupos de apoyo especialmente dedicados a las empresas, abre la posibilidad de firmar convenios tipo de sector que podrán aplicarse directamente en las empresas pequeñas y clarifica las condiciones del despido por motivos económicos.

Esta ley será una gran reforma social, que transformará profundamente el derecho laboral para favorecer la competitividad y el empleo, apoyándose en el diálogo social mejorando al mismo tiempo los derechos de los trabajadores y activos.
