

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LEY RELATIVA AL TRABAJO, LA MODERNIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PROTECCIÓN DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES

(Adoptada por la Asamblea Nacional francesa el 21 de julio de 2016)

Actualmente, todos los países se están planteando las reformas a llevar a cabo para acceder a este mundo del trabajo en constante evolución. Organizaciones internacionales tales como el BIT o la OCDE tienen en como tema central de su agenda “el futuro del trabajo”.

Por parte de Francia, desde el principio del quinquenio de François Hollande se están llevando a cabo reformas importantes para responder a este nuevo entorno. La ley de 14 de junio de 2013 relativa a la protección del empleo, la ley de 5 de marzo de 2014 relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social y la ley de 17 de agosto de 2015 relativa al dialogo social y al empleo, son jalones que han sentado las bases de un nuevo modelo social.

La ley que la Asamblea Nacional ha adoptado el 21 de julio de 2016 ultima estas bases del nuevo modelo social, destinadas a crear un mercado laboral a la vez más protector de las personas y más eficiente.

Los trabajadores han sido dotados de nuevas protecciones, vinculadas a su persona y no a su empleo, con el fin de acompañarlos a lo largo de su carrera profesional; se ha fortalecido la capacidad de las empresas para adaptarse, en condiciones negociadas con las organizaciones sindicales, y se ha renovado profundamente la gobernanza de las relaciones sociales en la empresa.

Esta ley está organizada en siete títulos:

Título I, consagrado a la refundición del derecho del trabajo. Convierte los principios del Comité Badinter en la base de los trabajos de la comisión de refundición que garantizará la redacción del nuevo Código de Trabajo, y define la nueva arquitectura de la parte del Código relativa al tiempo de trabajo y a los permisos.

Título II, contiene disposiciones relativas a la negociación colectiva. Reforma las normas de la representatividad patronal y permite iniciar un movimiento indispensable de reestructuración de los sectores profesionales, otorgando al ministerio de Trabajo mayores poderes en la materia.

Título III, dedicado a la protección de las trayectorias profesionales y a la toma a cargo de las nuevas tecnologías digitales en el modelo social. Este título crea la Cuenta Personal de Actividad, reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión y reforma la normativa del teletrabajo.

Título IV, recoge disposiciones destinadas a la promoción del empleo, principalmente en las microempresas y las Pymes. Comporta, principalmente, un artículo que clarifica la definición del motivo económico de los despidos, el servicio de apoyo a las empresas que cuentan menos de 300 trabajadores y una reforma destinada a facilitar la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia.

Título V, reforma la medicina del trabajo, sobre todo en lo que se refiere a las condiciones de reconocimiento de la inaptitud.

Título VI, contiene nuevas disposiciones de lucha contra el desplazamiento ilegal de los trabajadores.

Título VII, disposiciones diversas.

A continuación se analizan los artículos más relevantes de esta ley:

Organización del tiempo de trabajo

Artículo 2

Este artículo afecta a la reescritura de las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la duración y la organización del trabajo, y **prevé que a partir de ahora, es en la empresa donde se deberán negociar las cuestiones de organización del tiempo de trabajo y no a nivel sectorial.**

Aunque la duración legal del trabajo sea de 35 horas semanales, será en la empresa donde se deban establecer los parámetros relativos a las horas extraordinarias, del umbral a partir del cual se deban abonar éstas (con la posibilidad de calcular el tiempo de trabajo sobre tres años), así como su remuneración, pasando por las normas que regulan las permanencias y los permisos.

Para ser válido, un acuerdo de empresa deberá ser mayoritario, y a falta de acuerdo, se aplicará la Ley actual.

Tiempo de trabajo

Artículo 8

La ley prevé dar mayor flexibilidad a las empresas mediante la conclusión de acuerdos de empresa derogatorios de los acuerdos sectoriales o de la ley.

La duración legal de la jornada de trabajo semanal se mantiene en 35 horas.

Techo del trabajo semanal: El paso de 44 a 46 horas de trabajo semanal es posible en la actualidad mediante un acuerdo sectorial. Con esta ley también será posible pero **mediante un acuerdo de empresa que deberá ser mayoritario**. Esto no significa que los trabajadores trabajaran 46 horas todas las semanas, ya que estas 46 horas son una media. Dicho de otra manera, los periodos de trabajo “altos” deberán ser compensados con periodos de trabajo “bajos”. Además, la duración

máxima diaria de trabajo y la duración mínima diaria de descanso deberán ser respetadas. Finalmente, **las horas extraordinarias darán lugar a una mejora salarial o a un tiempo de descanso compensador.**

Umbral de las horas semanales: En el caso de los **trabajadores a tiempo parcial continuará siendo de 24 horas semanales.** Sin embargo, **esta duración podrá ser reducida mediante acuerdo sectorial extendido**, exactamente de la misma manera que en la actualidad y con las mismas contrapartidas para los trabajadores que hoy en día.

Es de subrayar que este umbral de 24 horas y las posibilidades de ordenación de esta norma en caso de acuerdo sectorial extendido, han sido recogidos en la ley como continuación del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 11 de enero de 2013.

Modulación del tiempo de trabajo: **Si un acuerdo mayoritario es formalizado en el seno de la empresa, la modulación del tiempo de trabajo podrá tener una duración de hasta tres años;** pero siempre que un acuerdo sectorial prevea esta posibilidad. Esto afectará a casos muy particulares, tales como proyectos de inversión y ciclos industriales de producción que se extienden sobre varios años.

Los trabajadores estarán protegidos pues, por una parte, esta modulación no tendrá ningún impacto en la duración máxima de la jornada laboral, que deberá ser respetada, y por otra, el acuerdo deberá prever un “límite alto” semanal más allá del cual las horas extraordinarias serán remuneradas en el salario del mes considerado, sin esperar al final del periodo de referencia. Podrá establecer contrapartidas para los trabajadores.

Duración de la jornada máxima semanal: **La duración de la jornada máxima semanal continúa siendo de 48 horas** y no será pues posible superar este tiempo de trabajo por acuerdo colectivo. Sin embargo y **únicamente en caso de circunstancias excepcionales, se podrá contemplar la derogación por una duración límite, y no más allá de 60 horas semanales, con autorización del inspector de trabajo.**

Esta norma ya existe en la actualidad y sólo se aplica en situaciones muy excepcionales (caso de una reparación naval). Después es objeto de jornadas de recuperación o de mejoras salariales muy favorables para los trabajadores.

Horas extraordinarias: **Las horas extraordinarias continuarán abonándose con un aumento de al menos un 10%.** Este tipo será establecido mediante acuerdo mayoritario de empresa o, en su defecto, sectorial. La única diferencia con el Derecho actual es que **el acuerdo sectorial ya no podrá impedir que los acuerdos de empresa establezcan este porcentaje** (cláusulas denominadas “cerrojo”). Esto permitirá que las empresas puedan adaptar este porcentaje de aumento en función de su situación económica o de su magnitud. En efecto, en el seno de un mismo sector las empresas pueden estar en una situación económica y financiera muy distintas, que justifiquen que pueden establecer porcentajes de aumento de las horas extras distintos.

Dispositivo “forfait días”: Las pequeñas empresas que no tengan delegado sindical y que deseen establecer un *forfait* días, podrán formalizar un acuerdo con un trabajador mandatado.

Este acuerdo deberá prever el control de la carga de trabajo del trabajador por la empresa, de acuerdo con la totalidad de las exigencias enunciadas por el Tribunal de Casación que se han recogido en esta ley.

Negociación colectiva

Artículo 15 a 25

Se fortalecen los acuerdos de empresa.

Para ser válidos los acuerdos deberán ser firmados por las **organizaciones sindicales que reúnan más del 50% de los votos en las elecciones profesionales** (frente al 30% en la actualidad).

En los casos en que el desafío del acuerdo lo justifique a los ojos de las organizaciones sindicales que lo hayan firmado, y siempre que éstas representan el 30% de los votos, podrán **llevar a cabo una consulta de los trabajadores**.

Esta consulta será a iniciativa de las organizaciones sindicales, que son los protagonistas indiscutibles de la negociación. Esta dará la oportunidad a los trabajadores de expresarse en relación con sus condiciones de vida en el trabajo y las opciones que les conciernen directamente. Los acuerdos se basarán así en consensos más amplios y los trabajadores estarán mejor defendidos.

En un primer tiempo, esta nueva norma se aplicará al capítulo relativo a la duración del trabajo, los permisos y el descanso, así como a los acuerdos en materia de empleo. Luego **será extendida progresivamente a los demás capítulos del Código de Trabajo**, tras un primer balance de situación en el año 2018.

Con el acuerdo del trabajador los convenios colectivos podrán sustituir a los contratos de trabajo cuando pretendan preservar o desarrollar el empleo. Esto permitirá dar más peso a los compromisos colectivos. Estos acuerdos no podrán tener como resultado reducir la remuneración mensual de los trabajadores.

Las normas de revisión y denuncia de los acuerdos serán profundamente renovadas y los acuerdos serán mucho más transparentes y legibles para todos, especialmente a través de su libre consulta en Internet.

Los acuerdos de empresa deberán poner en práctica un derecho nuevo, que crea esta ley: el "derecho a la desconexión". Está previsto que en el seno de cada empresa, empresario y trabajadores debatan todos los años sobre la utilización de herramientas digitales, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso y los permisos de los trabajadores.

Los sectores conservan un papel central y son revitalizados

La ley va a reforzar considerablemente el papel de los sectores para regular la competencia entre las empresas y luchar contra el dumping social.

A través de las comisiones permanentes de negociación establecidas por la ley, los sectores continuarán definiendo una "base social" aplicable a todos los trabajadores (en relación con los salarios, las cualificaciones, las mutuas complementarias de salud, la duración mínima de los contratos a tiempo parcial, etc.), que no podrá ser derogada por acuerdo de empresa.

También regularán parte de la nueva flexibilización ofrecida a las empresas, tal como la flexibilidad del tiempo de trabajo durante un período superior a un año. Deberán elaborar anualmente un balance de los nuevos acuerdos en materia de duración del trabajo, permisos y descanso, y podrán emitir recomendaciones destinadas a las empresas.

Su número será drásticamente reducido (de 750 en la actualidad a 200 en tres años, pasando por una etapa intermedia de 400 a finales del año) para hacerlos más fuertes y, por lo tanto, más dinámicos.

Por último, **la ley refuerza su papel de apoyo a las Pymes y las microempresas**, que necesitan estar mejor acompañadas. Los sectores podrán firmar "acuerdos tipo" directamente declinables en estas empresas, lo cual les permitirá, a ellas y sus trabajadores, beneficiarse de la flexibilidad abierta por la negociación de empresa.

Los medios de los sindicatos se ven reforzados

La ley mejora considerablemente los medios de los sindicatos.

- Aumentando en 20% las horas de los delegados sindicales.
- Reforzando la formación de los negociadores.
- Protegiendo mejor las bolsas de trabajo que aportan servicios de proximidad a los ciudadanos, y
- Reforzando su acceso a las herramientas digitales de las empresas para difundir publicaciones.
-

También se ha enriquecido el texto en los siguientes temas:

- El papel de los sectores se ve reforzado mediante un balance anual de los acuerdos de empresa para comprobar sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo y la competencia entre las empresas, y la posibilidad de hacer recomendaciones a las empresas del ramo; esto completa el nuevo papel de los sectores, que serán agrupadas de aquí a 5 años con el fin de ser más fuertes.
- Los acuerdos destinados a desarrollar el empleo van acompañados por garantías adicionales destinadas a los sindicatos y los trabajadores: éstos deberán ser objeto de un diagnóstico compartido sobre la base de la información transmitida por el empleador; las organizaciones sindicales

podrán apoyarse en una experiencia específica, incluso a falta de comité de empresa; se deberá especificar que estos acuerdos no podrán ser celebrados por simples electos sin mandato sindical; los acuerdos deberán velar mejor por la toma en cuenta de la situación particular de los trabajadores, en el marco del seguimiento de su ejecución; por último, los trabajadores despedidos por rechazar el acuerdo serán objeto de un acompañamiento específico.

- La ley crea nuevos medios para los sindicatos estableciendo un dispositivo específico para los representantes del personal con *forfait* día (los cuadros) y mejorando la cobertura de los delegados sindicales en materia de accidentes del trabajo.

Despido económico

Artículo 30

Con el fin de clarificar aún más las normas aplicables al despido económico, en particular en las microempresas y las Pymes, **la Ley codifica los motivos que justifican un despido económico, establecidos por la jurisprudencia actual.**

Así, se especifican las dificultades económicas caracterizadas sea por la evolución significativa de al menos un indicador económico (disminución de los pedidos o del volumen de negocios, pérdidas de explotación, una importante degradación de la tesorería), sea por otro elemento que justifique estas dificultades: mutaciones tecnológicas, una reorganización de la empresa necesaria a la salvaguardia de su competitividad y el cese de actividad de la misma.

La disminución significativa de los pedidos o del volumen de negocios queda constituida tan pronto como la duración de la misma, por comparación al mismo periodo del año anterior, es al menos igual a:

- Un trimestre en las empresas con menos de 11 trabajadores;
- Dos trimestres consecutivos en las empresas que cuentan con 12 a 49 trabajadores en su plantilla;
- Tres trimestres consecutivos en las que tienen de 50 a 299 trabajadores y, finalmente,
- Cuatro trimestres en las empresas que cuentan con más de 300 trabajadores.

El **perímetro de apreciación de las dificultades económicas de una empresa** continúa siendo **el internacional** (que establece la jurisprudencia).

Cuenta personal de actividad (CPA)

Artículo 39

Medida estrella de esta ley, la Cuenta personal de Actividad (CPA) **tiene por objetivo fortalecer la autonomía y la libertad de acción de su titular, y garantizar los itinerarios profesionales en constante evolución, suprimiendo**

los obstáculos a la movilidad. Contribuye al derecho a la cualificación profesional y permite el reconocimiento del compromiso ciudadano.

La CPA es un instrumento que permite a su titular total libertad en cada uno de los cambios que desee llevar a cabo en su carrera. A lo largo de su trayectoria profesional, el trabajador acumulará derechos y podrá decidir sobre su utilización: formación, jubilación anticipada, etc. Estará constituida por la Cuenta personal de Formación (CPF), la Cuenta Penosidad y una nueva cuenta, la de Compromiso ciudadano (CCO).

Será efectiva desde el 1 de enero de 2017 para todos los trabajadores y los solicitantes de empleo, y a partir del 1 de enero de 2018 para los trabajadores independientes.

La CPA será accesible a cualquier persona de al menos 16 años de edad, que se encuentre en una de las situaciones siguientes:

1º) Persona que ocupe un empleo aunque sea titular de un contrato de trabajo de derecho francés y ejerza en el extranjero.

2º) Demandante de empleo o acompañada en un proyecto de orientación o inserción profesional.

3º) Persona acogida en el establecimiento y servicio de ayuda por el trabajo.

4º) Persona jubilada.

Cada persona podrá consultar su cuenta y utilizar los derechos adquiridos en Internet.

La CPA se mantendrá abierta hasta el fallecimiento de su titular.

● **Cuenta de compromiso ciudadano (CCC)**

Esta Cuenta recogerá las actividades benévolas o de voluntariado de su titular, y permite adquirir:

1º) Horas incluidas en su Cuenta personal de Formación por el ejercicio de estas actividades;

2º) Días de permiso destinados al ejercicio de estas actividades.

Las actividades benévolas o de voluntariado que permiten adquirir horas para la CPF son: el servicio cívico, la reserva militar, la reserva municipal de seguridad civil, la reserva sanitaria, actividades de maestro de aprendizaje, actividades benévolas en asociaciones.

● **Cuenta personal de Formación (CPF)**

Afecta a los trabajadores autónomos, miembros de profesiones liberales y de profesiones no asalariadas, a sus cónyuges colaboradores, y a los artistas autores.

Esta Cuenta se alimenta en horas de formación a final de cada año y si es necesario, con aportaciones suplementarias: 24 horas por año de ejercicio de la

actividad hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, y después de 12 horas por año de trabajo, con un límite de 150 horas.

La alimentación de la Cuenta está subordinada al pago efectivo de una contribución anual. Cuando el trabajador no haya abonado esta contribución anual, el número de horas mencionado anteriormente quedará reducido a prorrata de la contribución abonada.

Los periodos de ausencia del trabajador autónomo, el miembro de una profesión liberal y de profesiones no asalariadas, su cónyuge colaborador y de un artista autor por permiso de maternidad, paternidad, acogida de un hijo, adopción, enfermedad, profesional o accidente de trabajo, son íntegramente tenidos en cuenta en el cálculo de las horas mencionadas en el párrafo anterior.

Las aportaciones suplementarias ya mencionadas no entran en el cálculo de las horas acreditadas en la CPF cada año.

Garantía jóvenes

Artículo 46

La garantía jóvenes **es una modalidad específica del acompañamiento hacia el empleo y la autonomía**, y está destinada a los jóvenes de 16 a 25 años de edad que ya no viven con sus padres y no disponen del apoyo financiero de éstos, que no son estudiantes ni siguen una formación, no ocupan un puesto de trabajo, y cuyo nivel de ingresos no supera una cuantía establecida por decreto.

El joven deberá comprometerse a respetar a respetar el marco del acompañamiento hacia el empleo y la autonomía.

El joven percibirá una prestación cuya cuantía será decreciente, y se beneficiará de un “acompañamiento intensivo” destinado a “favorecer su inserción social y profesional”.

Este dispositivo se viene experimentando desde hace tres años en una decena de territorios y ha sido extendida después a otros departamentos, será universal en 2017.

El derecho a la desconexión

Artículo 55

La ley introduce **por primera vez** en el Código de Trabajo el “**derecho a la desconexión**”, que **se aplicará a todos los trabajadores**.

En efecto, la utilización de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo hace que los modos de trabajo evolucionen. En muchos sectores, el lugar de trabajo ya no existe y los trabajadores permanecen cada vez más “conectados” fuera de las horas de trabajo. Es para adaptarse a esta realidad y crear las protecciones necesarias a

la salud de los trabajadores, que un derecho a la desconexión ha sido introducido en la ley.

Las empresas tendrán la **obligación de crear instrumentos de regulación de la herramienta digital**.

Estas **medidas garantizarán el respeto del tiempo de descanso y de los permisos, así como el equilibrio entre vida profesional y familiar**.

Para ejecutar estas medidas **se dará prioridad a la negociación con los interlocutores sociales**. Las empresas que cuentan con un delegado sindical deberán iniciar la negociación con el fin de definir las modalidades según las cuales un trabajador podrá ejercer su derecho a la desconexión.

A falta de acuerdo, la empresa deberá instaurar este derecho en forma de Carta, en la que se preverá la aplicación a los trabajadores, cuadros y directivos, de acciones de formación y sensibilización destinadas al uso de estos instrumentos. Esta medida entrará en vigor el 1 de enero de 2017.

Se trata de crear un diálogo en la empresa con el fin de que los interlocutores sociales, que están cerca de las prácticas de los trabajadores, puedan llegar a un acuerdo.

Trabajadores temporeros

Artículo 86

Hasta ahora, la mayoría de los contratos de duración determinada de temporada no comportan una cláusula de reconducción de dicho contrato de una temporada a otra, y no tienen en cuenta la antigüedad adquirida por el trabajador a lo largo de las estaciones del año.

A partir de ahora, **la ley mejora la situación de estos trabajadores**. La firma de un contrato de duración indefinida intermitente será más flexible para las empresas y los contratos de duración determinada serán prolongados con mayor facilidad. Esto afecta a 1.000.000 de trabajadores que cada año trabajan con un CDD de temporada

Medidas de la reforma laboral que afectan a los temporeros:

- **Recoge una definición estabilizada, clara y legible del trabajador de temporada y de la estacionalidad:** "trabajador cuyos trabajos están llamados a repetirse cada año, según una periodicidad más o menos fija, en función del ritmo de las estaciones del año o de los estilos de vida colectivos".
- En los seis meses que siguen la promulgación de esta ley, **los sectores o empresas que emplean a un gran número de trabajadores de temporada tendrán la obligación de negociar las modalidades de renovación de los**

contratos de carácter estacional, de una temporada a otra, y de tener en cuenta la antigüedad del trabajador.

- En el plazo de nueve meses a partir de la promulgación de esta ley, **el Gobierno estará habilitado a tomar por decreto cualquier medida que dependa del ámbito de esta ley, para luchar contra el carácter precario del empleo de temporada**, que se aplicara, a falta de acuerdo sectorial o de empresa, en los sectores que determine; para la reconducción del contrato de temporada y para tener en cuenta la antigüedad del trabajador
- Antes del 31 de diciembre de 2017, el Gobierno deberá hacer entrega al Parlamento de un **balance de las negociaciones** llevadas a cabo por las organizaciones profesionales de los empresarios y las organizaciones sindicales de los trabajadores, **en materia de renovación de los contratos de temporada y de contabilización de la antigüedad del trabajador**. Este balance deberá analizar igualmente las modalidades de compensación financiera abonada a los trabajadores en caso de no renovación de su contrato.
- **Los trabajadores temporeros cuyo contrato de trabajo sea renovado para la temporada siguiente, tendrán acceso, durante su contrato, a periodos de profesionalización**. Este no es el caso en la actualidad.

Artículo 87

A título experimental, en aquellos sectores en los que el trabajo de temporada está particularmente desarrollado, **los empleos de carácter estacional darán lugar, hasta el 31 de diciembre de 2019, a la formalización de un contrato de trabajo intermitente** cuando no exista un convenio o acuerdo de empresa o sectorial.

Actualmente, la cobertura de los puestos de trabajo temporales requiere obligatoriamente la existencia de un acuerdo sectorial o de empresa.

La experimentación comporta igualmente una parte relativa a la protección de la pluriactividad de los trabajadores afectados, con el fin de garantizarles una actividad autónoma o asalariada con varios empleadores, en un año entero.

Modernizar la medicina del trabajo

Artículo 102

Esta reforma posiciona a los médicos del trabajo como actores centrales e inevitables de la prevención de los riesgos laborales, rodeándolos de equipos multidisciplinares que garanticen un adecuado seguimiento de la situación de cada trabajador, dando prioridad a quienes más necesitan ser acompañados.

Pero la **principal novedad** es la **supresión de la visita médica sistemática en el momento de la contratación**, para centrar el dispositivo en los trabajadores expuestos a algún riesgo laboral. Los demás trabajadores sólo pasarán una visita

“de información y prevención”, dispensada por un profesional sanitario (por ejemplo, una enfermera) en el momento de la contratación:

Se introduce y sacraliza por primera vez en la ley el principio según el cual "todo trabajador se beneficia (...) de un seguimiento individual de su estado de salud".

Así, todos los trabajadores disfrutarán de un seguimiento médico y de una consulta médica en el momento de su contratación. Los médicos del trabajo atenderán, en particular, a trabajadores que deban ocupar puestos de seguridad o de riesgo.

Los demás empleados se beneficiarán de una **visita de sensibilización y prevención de los riesgos laborales, que será llevada a cabo por uno miembro del equipo multidisciplinar tal como un enfermero, profesionales de la salud en el trabajo que intervendrán bajo la autoridad del médico del trabajo.**

Con respecto a los **trabajadores nocturnos**, la ley establece que deben ser objeto de un seguimiento médico específico que será definido por decreto tras una fase de concertación con los interlocutores sociales.

Los parlamentarios han completado el texto agregando que la visita de información/prevención realizada por un miembro del equipo multidisciplinar será objeto de una certificación que permitirá garantizar un mejor seguimiento de cada trabajador.

Por otra parte, **las obligaciones de reclasificación en el caso de incapacidad se han fortalecido** por comparación con la versión original.

Por último, el Gobierno deberá entregar al Parlamento, **antes del verano de 2017, un informe con propuestas sobre el atractivo de la carrera de medicina del trabajo.**

Trabajadores desplazados

Artículos 105 a 112

En 10 años, el recurso a la “prestación de servicio internacional” se ha multiplicado por 10. En la actualidad afecta a muchos sectores (construcción, trabajo temporal, agricultura) y a un gran número de territorios. Al mismo tiempo, los fraudes, cada vez más complejos y de gran magnitud, se han desarrollado. Para poner fin a estas prácticas se requieren instrumentos adecuados.

Es por ello que desde el comienzo del quinquenio el Gobierno ha hecho gala de una gran determinación. Las leyes denominadas Savary y Macron han fortalecido considerablemente las obligaciones que pesan sobre los empleadores de trabajadores desplazados.

No obstante, para profundizar en la lucha contra el fraude al desplazamiento de los trabajadores, la ley de reforma laboral recién adoptada contiene las medidas siguientes:

- **Refuerza las sanciones**, ampliando la posibilidad de que la Dirección regional de las Empresas, la Competencia, el Consumo, el Trabajo y el Empleo (DIRECCTE) pueda suspender la "prestación de servicio internacional" en los casos en los que la empresa no haya efectuado la declaración de desplazamiento.
- **Permite que la Administración suspenda las operaciones en otro proyecto de la misma empresa distinto de aquél en que se compruebe la infracción.**
- **Refuerza la obligación de vigilancia de los dueños de la obra** (empresa francesa), por lo que respecta a la declaración de desplazamiento de un trabajador, y la hace extensiva esta vigilancia a toda la cadena de subcontratación. En caso de incumplimiento, el dueño de la obra será sancionado.
- **Regula mejor el recurso, por parte de las ETT, a los trabajadores desplazados.**
- **Refuerza los instrumentos puestos a disposición de los inspectores de trabajo**, mediante la posible presencia de un intérprete durante la inspección, y el acceso de la totalidad de los inspectores a todos los datos procedentes de las declaraciones de desplazamiento.
- **Fortalece los derechos de los trabajadores desplazados** previendo, principalmente, la **obligación de publicitar las normas del Derecho del Trabajo en las grandes obras, en los idiomas de los trabajadores desplazados.**
- Prevé que **la empresa extranjera** que desplace a sus trabajadores **participe en los gastos administrativos** vinculados al desplazamiento mediante un **timbre fiscal**, que compensará los costes vinculados al sistema de declaración desmaterializada.

Esta ley ha sido publicada en el *Journal Oficial* de la República Francesa (BOE francés) de 9 de agosto de 2016, y para su aplicación se publicarán, en las próximas semanas y, en todo caso, antes de las elecciones presidenciales de 2017, 127 decretos de aplicación.