

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

APROBACIÓN DE LA LEY DE HABILITACIÓN: LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MARCHA

El 2 de agosto de 2017, el Parlamento ha aprobado definitivamente, la ley de habilitación "para adoptar mediante decretos leyes las medidas para el refuerzo del diálogo social", con un último voto del Senado (225 votos a favor y 109 votos en contra). Esta ley permite al Gobierno proceder, por decretos leyes, a una amplia reforma del derecho laboral. La primera parte de esta ley de habilitación se centra en la negociación colectiva y, de manera especial, en la articulación entre los acuerdos de empresa y los acuerdos de las ramas profesionales o los contratos de trabajo, la seguridad de los acuerdos colectivos e incluso la simplificación de la conclusión de los mismos.

Articulación entre el acuerdo de rama y el acuerdo de empresa

La ley de habilitación autoriza al Gobierno a redefinir la articulación entre el acuerdo de rama y el acuerdo de empresa. Con el fin de clarificar esta articulación, el ministerio de Trabajo anunció, al realizar el balance del primer ciclo de la concertación, que quería delimitar los ámbitos en tres bloques:

- el primero quedaría constituido por los ámbitos en los cuales los acuerdos de rama priman de manera imperativa sobre los acuerdos de empresa. Estos ámbitos serían: los mínimos contractuales (acuerdos y convenios), las clasificaciones, la mutualización [en el sentido de hacer que algo sea mutuo o recíproco] de los sistemas paritarios de financiación (fondos de financiación del sistema paritario, de la formación profesional así como de la previsión, de los complementos sanitarios y de los complementos de las indemnizaciones diarias), la gestión y la calidad del empleo (duración mínima del tiempo parcial y complementos de horas, regulación de los contratos cortos, que son los CDD y los contratos de trabajo temporal, y condiciones en que cabe recurrir al CDI de obra) y, por fin, la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres;
- el segundo quedaría constituido por los ámbitos en los cuales la rama tiene la facultad de decisión para hacer que prevalezcan sus acuerdos sobre los de la empresa: la prevención de los riesgos profesionales y la penosidad (actualmente, la prevención de la penosidad queda dentro del ámbito en el que el acuerdo de rama

prevalece necesariamente), la discapacidad, así como las condiciones y los medios de ejercicio de un mandato sindical, el reconocimiento de las competencias adquiridas con motivo de este mandato y la evolución de la carrera de los asalariados concernidos;

- el tercero y último estaría constituido por todos los ámbitos no referidos con anterioridad; en este campo considerable, la preeminencia le correspondería al acuerdo de empresa. El acuerdo de rama sólo sería de aplicación a falta de un acuerdo de empresa.

Articulación entre el acuerdo de empresa y el contrato de trabajo

La ley de habilitación permite al Gobierno armonizar y simplificar las condiciones de recurso y el contenido de los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo (ARTT), de movilidad interna (AMI), de conservación y desarrollo del empleo (APDE), de adaptación del tiempo de trabajo y, finalmente, de mantenimiento del empleo (AME). En la actualidad, estos acuerdos obedecen a regímenes jurídicos distintos.

Además el esfuerzo de armonización y simplificación podrá también referirse al régimen jurídico de la ruptura del contrato de trabajo en caso en que el asalariado no acepte las modificaciones de su contrato como consecuencia de un acuerdo colectivo, así como sobre los derechos a la formación reforzados de los que se beneficia el asalariado tras esta ruptura (probablemente mediante el aumento de la cuenta personal de formación del asalariado por el patrono). En la actualidad, son de aplicación varios regímenes de ruptura en función del tipo de acuerdo (despido por motivos económicos, por motivos personales e incluso *sui generis*). Según la ley de habilitación, el Gobierno podrá prever que el despido del asalariado se base en un motivo específico (*sui generis*) al cual no se le aplicarán las disposiciones del Código de trabajo relativas a los despidos colectivos por razones económicas.

Salvaguardia (aseguramiento) y ampliación del campo de los acuerdos colectivos

La ley de habilitación autoriza también al Gobierno, mediante decretos leyes, a ajustar los plazos para impugnar un acuerdo colectivo y a permitir al juez modular en el tiempo los efectos de sus decisiones en el marco de un litigio relativo a un acuerdo (por ejemplo, en caso de anulación de algunas cláusulas del mismo) "en virtud del principio de seguridad jurídica, en particular teniendo en cuenta las consecuencias económicas o financieras de estas decisiones sobre las empresas y el interés de los asalariados". También le correspondería precisar "las condiciones en las que le correspondería demostrar, a quien impugna la validez de un acuerdo, que no se ajusta a las condiciones legales que lo regulan". El

ministerio de Trabajo ha precisado, en su balance de la primera fase de la concertación, que se propone “dar más visibilidad al estado del derecho existente en cuanto al régimen de la carga de la prueba, según el cual nuevamente le corresponde a quien impugna la pertinencia del acuerdo demostrar que una o más de sus cláusulas son irregulares”.

Además el ministerio de Trabajo quiere permitir “al acuerdo colectivo determinar la periodicidad y el contenido de las consultas y negociaciones obligatorias, así como adaptar el contenido y las modalidades de funcionamiento de la base de datos económicos y sociales” (BDES).

Facilitación de la celebración de un acuerdo colectivo de empresa

Las condiciones para recurrir a la consulta de los asalariados (referéndum) para validar un acuerdo podrán flexibilizarse. Mientras que hoy ese referéndum sólo puede realizarse a iniciativa de las organizaciones sindicales que hayan obtenido más de un 30 % de los sufragios expresados en las últimas elecciones profesionales, la ley habilita al Gobierno a prever que una consulta de ese tipo pueda organizarse “a iniciativa de un sindicato representativo en la empresa, del empresario o basándose en su propuesta conjunta”.

Además podrán modificarse las modalidades de la valoración del carácter mayoritario de los acuerdos, es decir, las condiciones para la firma por parte de las organizaciones sindicales que hayan logrado más del 50 % de los sufragios expresados. Además, el calendario y las modalidades de generalización de esta norma de validez de los acuerdos también podrán revisarse. Hasta el 31 de agosto de 2019, solo quedan sujetos a este procedimiento los acuerdos relacionados con la duración del tiempo de trabajo, los descansos y los permisos, los APDE, los AME, y los acuerdos referentes a un plan de protección del empleo (PSE), el resto seguirán sometidos a las normativa anterior a la ley de Trabajo.

Por último, el Gobierno está habilitado también para facilitar, por decreto ley, las modalidades derogatorias de negociación, revisión y celebración de un acuerdo colectivo en las empresas carentes de un delegado sindical, en particular, aquéllas cuyos efectivos sean inferiores al límite máximo que deberá definirse.

Reestructuración de las ramas, extensión de los acuerdos...

La ley permite:

- autorizar que los acuerdos de las ramas prevean, en algunos ámbitos, que algunas de sus cláusulas puedan “adaptarse o no aplicarse en las pequeñas empresas cubiertas por el acuerdo de

rama, en particular, las desprovistas de representantes del personal, teniendo en cuenta sus dificultades particulares”;

- simplificar las modalidades que permiten demostrar el compromiso efectivo de las negociaciones en el marco de negociaciones obligatorias;
- acelerar el procedimiento de reestructuración de las ramas profesionales previsto por la ley de Trabajo, reduciendo de tres a dos años el plazo, a la finalización del cual el ministro de Trabajo podrá proceder a la fusión de las ramas que no hayan concluido un acuerdo o una cláusula adicional, en los siete años precedentes a la promulgación de la ley de Trabajo;
- mejorar y asegurar jurídicamente el dispositivo de extensión de los acuerdos colectivos “precisando las condiciones en las que las organizaciones empresariales pueden hacer valer su oposición a una extensión así como las potestades del ministro de Trabajo en cuanto a su extensión”. El ministerio de Trabajo prevé, en particular, una nueva condición para la extensión de los acuerdos de las ramas: la presencia de cláusulas específicas para las microempresas o, en su defecto, justificaciones de la ausencia de tales cláusulas;
- definir las condiciones en las cuales pueden ampliarse -total o parcialmente- las cláusulas de un acuerdo extenso de rama a las empresas que dependen de la misma o de un sector territorial determinado, que se encuentran en la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, cuando proceda condicionado a un determinado nivel máximo de personal.

Reforma del derecho laboral: la fusión de las instancias llevada a cabo por la ley de habilitación

La ley de habilitación permitirá al Gobierno establecer, por decreto ley, una única instancia de representación del personal, que saldrá de la fusión de los delegados del personal (DP), del comité de empresa (CE) y del Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Incluso los delegados sindicales (DS) podrían, a reserva de un acuerdo colectivo que lo prevea, ser fusionados en esta instancia que entonces tendría capacidad para negociar acuerdos colectivos. La reforma del derecho del trabajo ha sido objeto de encuentros bilaterales entre el ministerio de Trabajo y las organizaciones sindicales y patronales, entre el 26 de junio y el 7 de julio de 2017, que han alcanzado un documento de directrices.

Instancia fusionada que agrupa DP, CE y CHSCT...

La ley prevé la fusión en una única instancia de los DP, del CE y el CHSCT. Según el ministerio de Trabajo, esta instancia, que debería conservar la integralidad de las competencias de las tres otras tres y que dispondría de un presupuesto ordinario propio al menos igual que el del CE, se denominará "Comité social y económico" (CSE). Los decretos leyes deberán fijar las condiciones en las que una comisión específica que tratará de los asuntos de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo podrá crearse dentro de esta instancia. En relación con este último punto, el ministerio de Trabajo prevé que, a partir de un determinado límite máximo de personal, el establecimiento de dicha comisión pueda resultar obligatorio.

Los decretos leyes también deberán definir "las condiciones de establecimiento, los límites máximos de personal que deben considerarse, la composición, las atribuciones y el funcionamiento [de la única instancia], incluidos los plazos de información-consulta, la formación sus miembros, sus medios y las modalidades de control de sus cuentas y la elección de sus prestadores de servicios y proveedores". Además, según la ley, el número máximo de mandatos electivos sucesivos de sus miembros deberá fijarse en tres, "salvo excepciones" (esta última mención apunta a que se tengan en cuenta las situaciones en las cuales sería difícil encontrar candidatos a las elecciones). Finalmente, también deberán definirse las condiciones y las modalidades para recurrir a los peritajes del CSE, creando, en particular, la obligación para esta instancia de solicitar presupuestos a varios prestadores de servicios.

El ministerio de Trabajo ha indicado que el CSE tendría capacidad procesal. Por otra parte, los sindicatos y la patronal podrían concertar, mediante acuerdos de empresa, una organización distinta de las instancias, previendo por ejemplo el mantenimiento de los DP o del CHSCT fuera del CSE, no obstante, este último sería el único que gozaría de personalidad moral y, en consecuencia, de capacidad procesal.

... e incluso los delegados sindicales

La ley autoriza también al Gobierno a determinar las condiciones en las cuales el CSE podrá, si un acuerdo colectivo lo prevé, "ejercer las competencias en materia de negociación de los convenios y los acuerdos de grupo, empresa o establecimiento". Es decir, en ese caso la instancia no sólo tendría la función de representación del personal hoy atribuida a los DP, al CE y al CHSCT, sino también la función de negociación de los acuerdos colectivos con el patrono, que actualmente está atribuida a los DS en las empresas con al menos 50 asalariados. El ministerio de Trabajo precisó, en la presentación del balance de la concertación sobre el tema,

que la instancia que agrupe DP, CE, CHSCT y DS se denominaría a "Consejo de empresa". Sólo un acuerdo de empresa o rama mayoritario podría autorizar la instauración de tal instancia.

El Gobierno podrá determinar las condiciones en las que los representantes del personal en el "Consejo de empresa" podrán participar más estrechamente (conseguirán una vinculación más apropiada) en las decisiones del empresario en algunas materias, en particular, las relativas a la formación. Se trataría entonces de condicionar algunas decisiones del empresario al dictamen favorable de la instancia, siendo el mismo decisivo y no meramente consultivo.

Medios y recorrido profesional de los representantes, CPRI...

El Gobierno también está habilitado para:

- favorecer, en las instancias de representación del personal, "la consideración del objetivo de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y el refuerzo del empleo de las personas discapacitadas dentro la empresa";
- crear el dispositivo "cheque sindical", es decir, la "posibilidad para el asalariado de aportar al sindicato de su elección recursos financiados total o parcialmente por el empresario";
- reforzar la formación de los representantes del personal y simplificar sus condiciones;
- fomentar "la evolución condiciones para ejercer las responsabilidades sindicales o un mandato de representación" y el reconocimiento de éstos así como de las competencias adquiridas como consecuencia de estas responsabilidades, en el desarrollo de carrera;
- mejorar las herramientas de lucha contra las discriminaciones sindicales;
- definir una gradación del importe de la contribución del empresario al fondo paritario de financiación de las organizaciones sindicales y patronales, en función de los efectivos del personal de la empresa;
- definir las posibilidades de exención total o parcial de la contribución antes citada, o de la subvención global, respecto a las modalidades de representación del personal de la empresa (en caso de medidas específicas que favorezcan el diálogo social, por ejemplo);
- redefinir "el papel de las comisiones paritarias regionales interprofesionales [CPRI], modificando las condiciones para su establecimiento, su composición, sus atribuciones y sus modalidades de financiación, en particular, para tener en cuenta, cuando proceda, las necesidades identificadas en relación con el diálogo social en las microempresas o a posibles dificultades de instauración";

- favorecer el derecho de expresión directa y colectiva de los asalariados, “en particular mediante el desarrollo al recurso a las herramientas digitales”.

Representación de los asalariados en los órganos deliberativos de las empresas

La representación y la participación de los asalariados en los órganos de administración y vigilancia de las sociedades cuyo personal supere un determinado límite máximo podrán ser mejoradas mediante los decretos leyes, “en particular, en materia de formación de los representantes de los asalariados”.

Nueva reforma del marco del despido por razones económicas

Despido por razones económicas

El marco jurídico de los despidos por razones económicas estará de nuevo en el centro de una importante reforma del derecho laboral. La ley definitivamente adoptada el 2 de agosto de 2017 por el Parlamento habilita al Gobierno a modificar, mediante decretos leyes, las condiciones de valoración de las causas económicas de los despidos, y también a adaptar las normas relativas, en particular, a la obligación de reclasificación o al orden de los despidos.

Revisar el ámbito de valoración de la causa económica

El Gobierno está habilitado para redefinir el ámbito de valoración de las causas económicas de los despidos. En este sentido, los decretos leyes podrán definir la norma según la cual, en una empresa perteneciente a un grupo, el motivo económico de un despido, será evaluado en el propio ámbito de la empresa:

- perteneciendo al mismo grupo;
- situada en el territorio nacional;
- y dependiendo del mismo sector de actividad.

En la actualidad, la jurisprudencia aprecia las dificultades económicas en el grupo o en el sector de actividad del grupo al que pertenece la empresa, sin limitarse a las empresas situadas en el territorio nacional. Esta reducción del ámbito de valoración de los despidos por razones económicas que se producían en los grupos estaba prevista en el proyecto de ley de Trabajo inicial pero, cediendo a la presión sindical, había renunciado a la misma.

La ley de habilitación también prevé que esta norma podrá conocer posibles adaptaciones.

Además, deberán ser tomadas disposiciones para prevenir o sacar las consecuencias de la creación artificial, en concreto, en términos de presentación contable, de dificultades económicas dentro de un grupo con el único objeto de proceder a la supresión de empleos. Por lo tanto, la competencia de los jueces para apreciar la causa económica de los despidos podrá no limitarse al territorio nacional, en cuanto se aporte la prueba de maniobras fraudulentas en el grupo en cuestión.

Adaptar y asegurar el marco de los despidos por razones económicas

Otras normas vinculadas al marco jurídico del despido por razones económicas van a ser modificadas. Así pues, los decretos leyes podrán precisar las condiciones en las cuales el empresario cumple su obligación de reclasificación. El estudio de impacto del proyecto de ley prevé, por ejemplo, permitir que los empresarios den acceso a las ofertas de reclasificación de manera colectiva a través de la intranet de la empresa.

Los decretos leyes también deberán definir las condiciones en las que se aplican los criterios de ordenación de los despidos en el marco de las categorías profesionales en caso de despido colectivo por motivos económicos. También adaptarán las modalidades de los despidos colectivos al tamaño de las empresas y al número de los despidos. Y aún deberán prever disposiciones que faciliten las reanudaciones de entidades económicas autónomas.

Favorecer los planes de salidas voluntarias

En un ámbito relacionado, la ley habilita al Gobierno a tomar medidas destinadas a favorecer y asegurar los planes de salidas voluntarias. Deberán tomarse disposiciones, en particular, en cuanto a información y consulta de las instituciones representativas del personal, y de acompañamiento del asalariado.

Los decretos leyes podrán también definir reglas destinadas a favorecer y asegurar los dispositivos de gestión de los empleos y de los recorridos profesionales.

Reforma del derecho laboral: las medidas de aseguramiento de los contenciosos

Asegurar los contenciosos es una de los objetivos que pretende alcanzar el artículo 3 de la ley de habilitación aprobada definitivamente por el Parlamento el 2 de agosto de 2017. En este sentido, los futuros decretos leyes adoptados basados en la misma deberían definir un referencial obligatorio de los daños y perjuicios por despido sin causa real y seria,

reducir el formalismo en relación con los despidos e incluso reducir los plazos de impugnación de las rupturas de los contratos de trabajo.

El baremo de las indemnizaciones concedidas en caso de despido sin causa real y seria es una de las medidas *faro* de los próximos decretos leyes Macron. Pero el proyecto de ley de habilitación definitivamente adoptado por el Parlamento, el 2 de agosto, autoriza al Gobierno a adoptar otras muchas medidas con el fin de asegurar y limitar los contenciosos en materia de derecho laboral.

Un índice referencial obligatorio de daños y perjuicios

Censurado por el Consejo constitucional en 2015 al examinar la *ley Macron* y retirado del proyecto de *ley de Trabajo* en 2016, el índice referencial obligatorio de daños y perjuicios otorgados por el juez en caso de un despido sin causa real y seria está de vuelta. Los decretos leyes deberán establecer este índice referencial, en particular, en función de la antigüedad de los trabajadores. Por supuesto este baremo no se aplicará en el caso de una falta del empresario de una gravedad excepcional, en particular, en los casos de acoso o de discriminación.

La instauración de este baremo obligatorio se acompañará de:

- la supresión de las disposiciones relativas al referencial orientativo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria establecido en el marco de la *ley Macron*;
- la modificación de los límites mínimos y máximos de los daños y perjuicios fijados por el Código de trabajo para sancionar el resto de las irregularidades vinculadas con la ruptura del contrato de trabajo.

Unas formalidades simplificadas en relación con los despidos y los CDD

El Gobierno está habilitado para adaptar las normas de procedimiento y la motivación aplicables a las decisiones de despido. Incluso podrá revisar las consecuencias que deben sacarse del posible incumplimiento de las mismas, en *sentido ascendente* o en el propio recurso contencioso.

Los decretos leyes también determinarán las condiciones en las que el juez deberá apreciar la *naturaleza* de la causa real y seria del despido, en caso de una pluralidad de motivos. Así podría ponerse fin a la jurisprudencia según la cual el defecto de motivación *considera* (hace) el despido sin causa real y seria. Es también en este marco, según el balance de la tercera fase de la concertación, donde los interlocutores sociales deberían tener que elaborar un documento, eventualmente un formulario Cerfa, *movilizable* (de aplicación) en el momento de la ruptura del contrato de trabajo.

La ley habilita también al Gobierno para fijar las condiciones en las cuales las irregularidades procedimentales en la conclusión del CDD implican su recalificación en CDI.

Además, los decretos leyes deberán volver a reducir los plazos para recurrir en caso de ruptura del contrato de trabajo. La ley del 14 de junio de 2013, para la protección del empleo, ya redujo a dos años el plazo de prescripción de las acciones referentes a la ruptura del contrato. Más allá del plazo aplicable al derecho común de las rupturas, es el conjunto de los plazos específicos el que puede acortarse, como el plazo de 12 meses para impugnar un despido por razones económicas.

El aseguramiento de la impugnación de los dictámenes de incapacidad (ineptitud)

El Gobierno está habilitado para clarificar las obligaciones del empresario en materia de reclasificación por incapacidad. Los decretos leyes también podrán prever disposiciones destinadas a asegurar las modalidades de impugnación de los dictámenes de incapacidad así como las propuestas, las conclusiones escritas o las indicaciones emitidas por el médico del trabajo. Desde la *ley de Trabajo*, la impugnación del dictamen del médico del trabajo es competencia del Consejo de *Prud'hommes* (CPH) y ya no de la Inspección del trabajo.

Esta transferencia suscita numerosas preguntas que los decretos leyes podrían responder. ¿Puede el Consejo de *Prud'hommes* rechazar la designación de un perito médico (médico-experto)? ¿De qué plazo dispone este último para efectuar sus conclusiones? ¿Su dictamen es susceptible de recurso?

El incentivo a la solución amistosa de los conflictos

Con el fin de fomentar el recurso a la conciliación en los consejos de *Prud'hommes*, el Gobierno podrá modificar las normas de aplicación del procedimiento en esta fase. Además los decretos leyes podrán modificar y simplificar el régimen fiscal y social de las sumas debidas por el empresario y pagadas al asalariado con motivo de la ruptura de un contrato de trabajo. Las medidas adoptadas en este sentido tendrán por objetivo incentivar la resolución más rápida de los litigios mediante la conclusión de rupturas pactadas, transacciones, acuerdos ante la oficina de conciliación y orientación, o cualquier otra modalidad de arreglo, según indica el documento de orientaciones del 28 de julio.

La prolongación del mandato de los consejeros *Prud'hommes*

La ley permite a los decretos leyes prolongar hasta el 31 de marzo de 2018 el mandato de los consejeros *Prud'hommes* salientes. Esta medida tiene por objeto permitirles dictar las decisiones relativas a los asuntos discutidos ante ellos y sobre las cuales deliberaron durante su mandato, con exclusión de todas las atribuciones vinculadas al mandato de un consejero en ejercicio.

Por otra parte, los decretos leyes podrán suprimir la incompatibilidad que existe en la actualidad entre los mandatos de consejeros *Prud'hommes* y de asesor del TASS (Tribunal administrativo de la Seguridad social) o asesor del Tribunal del contencioso de la incapacidad. El Gobierno ha querido obtener esta habilitación con el fin de contrarrestar el "serio riesgo de dimisión" de los asesores que quisieran verse designados como consejeros *Prud'hommes*, debido a la norma de no acumulación.

La protección de las transferencias contractuales

La *ley de Trabajo* quiso asegurar las transferencias de contratos de trabajo que se producían en aplicación de un convenio colectivo de rama en el caso de un nuevo prestador de servicios que reanuda las operaciones. En efecto, la ley previó que, en este marco, los trabajadores trasladados no pudieran hacer prevalecer las diferencias de remuneración resultantes de ventajas obtenidas por los asalariados que ya trabajaban, antes de la transferencia, para la persona que se hacía cargo de la empresa en crisis de actividad. Este límite al principio de "a igual trabajo, igual salario" que va a resultar complejo, podrá ser precisado por los decretos leyes, en particular, en lo que se refiere a su aplicación en el tiempo.

La condición de antigüedad reducida para la indemnización por despido

Ya reducida de dos años a uno por la ley de modernización del mercado laboral en 2008, la antigüedad requerida para beneficiarse de una indemnización legal de despido volverá a rebajarse. El Gobierno está habilitado para disminuir, o incluso para suprimir, el requisito de la antigüedad mínima exigida por la ley para beneficiarse de una indemnización por despido.

Ley de habilitación: las medidas destinadas a favorecer el acceso a determinadas formas de empleo

Favorecer el trabajo a domicilio, dar seguridad al trabajo de noche, flexibilizar, en el ámbito de las ramas, las normas para recurrir a los CDD y ampliar acceso al contrato de obra a nuevos sectores, etc. Se trata de

otras tantas medidas previstas por la ley de habilitación para reformar el derecho laboral mediante decretos leyes, aprobada por el Parlamento el 2 de agosto de 2017, que dejan entrever una voluntad de flexibilizar el acceso a determinadas formas de empleo.

El Gobierno se propone tener en cuenta la evolución de las modalidades de ejercicio del trabajo y desarrollar determinadas formas de empleo. La ley de habilitación le autoriza a renovar por decretos leyes algunas disposiciones que considera anticuadas, y flexibilizar o extender las posibilidades de recurso a determinados contratos de duración limitada.

Favorecer el trabajo a domicilio

Se adoptarán medidas para favorecer las condiciones de acceso al trabajo a domicilio y el trabajo a distancia. Los decretos leyes tendrán como objeto garantizar una mejor articulación entre la vida profesional y la vida personal y familiar. También *apuntarán a* mejorar el acceso, el mantenimiento y la vuelta al empleo de las personas discapacitadas.

Las normas de aplicación que encuadran el trabajo a domicilio ya no se adaptan a las prácticas y tecnologías actuales. El Gobierno que comparte esta constatación con los interlocutores sociales, puede imaginar que algunos de los retos identificados por estos últimos, en su informe conjunto del pasado 23 de mayo, serán el objeto de disposiciones en los futuras decretos leyes.

Replantearse los CDD en las ramas profesionales

Los decretos leyes podrán dar a las ramas la facultad de adaptar, mediante un acuerdo colectivo, las disposiciones en lo referente a los CDD y a los contratos de trabajo temporal. Esta facultad, encuadrada por la ley, cubrirá un campo relativamente amplio, puesto que las ramas deberán estar en condiciones de revisar las normas en relación con:

- los motivos de recurso (incremento temporal de la actividad, uso, etc.);
- su duración (con un máximo de 9 a 24 meses, ausencia de plazo preciso, etc.);
- su renovación y a su sucesión en relación con un mismo puesto de trabajo o con el mismo asalariado (límite de dos renovaciones, respeto del plazo de carencia, etc.).

Aseguramiento del trabajo de noche y el *préstamo* [legal] de mano de obra

El Gobierno está habilitado para tomar medidas para asegurar la práctica del trabajo nocturno, cuando éste está incluido en la organización colectiva del trabajo. Los decretos deberán leyes permitir “una adaptación limitada del período de trabajo de noche de manera que garantice un trabajo efectivo hasta el inicio y a partir del final de este período”. Se tratará de autorizar una reducción de las franjas horarias del trabajo nocturno con el fin de tener en cuenta a los trabajadores cuyo período de trabajo diario termina tarde o comienza pronto. Además se reforzará “el campo de la negociación colectiva en la definición del carácter excepcional del trabajo de noche”. En el marco de la concertación, el Gobierno se comprometió a establecer la “presunción de excepcionalidad” de los acuerdos que autorizan el trabajo de noche que dificultaría su impugnación ante los jueces.

Por otra parte, la ley de habilitación tiene por objeto asegurar, y también favorecer, el préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro en un caso preciso: el intercambio de competencias entre un grupo o una empresa y una *joven* empresa. El objetivo de esta medida es favorecer la innovación y el desarrollo de las microempresas y Pymes.

Extender los contratos de obra

Los decretos leyes podrán favorecer y asegurar, mediante acuerdos de rama, el recurso a los CDI firmados por el período de tiempo de una obra o de una operación

Si es de duración indeterminada, el actual contrato de obra (artículo L. 1236-8 del Código de trabajo) se celebra para la realización de una obra precisa y prevé su término a partir de la finalización de la misma, a saber: el final de la obra. Actualmente, este contrato específico se reserva de hecho al sector de la construcción, pero el Gobierno parece considerar que otros sectores podrían quedar comprendidos. En estos sectores, ese CDI permitirá a las empresas adscribir trabajadores a operaciones específicas hasta su finalización, afectadas para tratar de reasignarlos a continuación a otras operaciones. Según el estudio de impacto del proyecto de ley de habilitación, se prevé un mecanismo de homologación con el fin de permitir a la Administración comprobar que las condiciones de establecimiento de tal contrato se cumplen en la rama en cuestión.

Los otros asuntos cubiertos por la ley de habilitación

Una vez aprobada la ley de habilitación los decretos leyes podrán:

- encargar a la autoridad administrativa competente que facilite el acceso, por vía digital, a toda persona, incluso a las que tienen alguna discapacidad, a la legislación laboral (derecho del trabajo) y a las disposiciones legales y convenios colectivos que les son aplicables ("Código del trabajo digital") y definir las condiciones en las que las personas pueden invocar la información obtenida en este marco. Cabe pensar que se tratará de determinar las condiciones de oponibilidad de las normas presentadas al público en Internet;
- simplificar la cuenta personal de prevención de la penosidad (C3P) modificando algunas obligaciones que incumben a los empresarios en materia de penosidad. Así serán adaptados: los factores de riesgo profesionales; las obligaciones de declaración de estos factores, las condiciones de valoración de la exposición a algunos factores, los métodos de prevención; las modalidades de reconocimiento y de compensación de la penosidad; y las modalidades de financiación de los correspondientes dispositivos;
- adaptar la legislación de aplicación en cuanto al desplazamiento de los trabajadores a las especificidades y dificultades de algunos prestatarios de servicios que realizan habitualmente sus trabajos en las zonas fronterizas o que intervienen de manera recurrente en prestaciones de corta duración en sectores definidos o en el marco de acontecimientos específicos;
- mejorar y simplificar la gestión y la recaudación de la contribución global debida en la declaración de desplazamiento de un trabajador a Francia o suprimir dicha contribución;
- trasladar hasta el día uno de enero de 2019 la entrada en vigor de la retención a cuenta (en origen) del impuesto sobre la renta y preparar medidas transitorias;
- precisar las modalidades del seguimiento médico ejercido por la Oficina francesa de inmigración e integración (Ofii) y las condiciones de contratación y del ejercicio de su personal médico;
- derogar las disposiciones de la ley de Trabajo del 8 de agosto de 2016 que crean la Comisión para la refundación del Código de trabajo.