

FRANCIA

PROYECTO DE ACUERDO RELATIVO AL MERCADO DEL TRABAJO

La negociación relativa a la modernización de las relaciones laborales, impulsada por el Gobierno, se ha cerrado el 11 de enero con un acuerdo, ratificado por las organizaciones patronales y sindicales el 21 de Enero de 2008, que, en palabras del primer ministro, pone las bases de la “flexiseguridad” a la francesa.

Las organizaciones firmantes han sido, por parte patronal: MEDEF (Movimiento de las empresas de Francia), Confederación General del empresariado de Pequeñas y Medianas Empresas (Confederación General de las pequeñas empresas) y Unión Profesional de los Artesanos (Unión Profesional Artesanal) y, por la parte sindical,: C.F.D.T. (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), F.O. (Fuerza Obrera), C.F.T.C. (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos) y CFE-CGC (Confederación Francesa de Empleados - Confederación General de Cuadros),. La C.G.T. ha sido la única central sindical que se ha negado a firmarlo.

En dichas negociaciones, iniciadas el pasado 7 de septiembre, los interlocutores sociales debatieron una lista de temas previamente consensuada en la comisión mixta paritaria patronal- sindicatos de 16 de julio. Estos temas estaban agrupados en cuatro grandes apartados: entrada en el mercado de trabajo, evolución en el empleo, salida y vuelta al empleo.

El presidente de la República y el Gobierno se han manifestado partidarios de una importante reforma del mercado laboral, para que este ofrezca una mayor flexibilidad en la contratación y extinción del contrato de trabajo, y, como contrapartida, ofrezca garantías en materia de formación e indemnización por desempleo.

Por ello, dentro del marco de la legislación reguladora del diálogo social, el ministro de Trabajo instó a los interlocutores sociales a negociar sobre la reforma del mercado laboral fijándoles un plazo límite, pasado el cual, en caso de desacuerdo entre los negociadores, el gobierno “asumiría su responsabilidad”, aprobando unilateralmente las disposiciones de reforma que estimase necesarias.

Esta negociación afecta a 18 millones de trabajadores del sector privado.

Puntos clave de la negociación

Comienza el proyecto de acuerdo con una afirmación categórica: el contrato por tiempo indefinido constituye la regla general y normal del contrato de trabajo.¹²

¹²En el régimen de contrataciones en Francia predomina la estabilidad

Periodo de prueba y prácticas

El proyecto de acuerdo prevé que la duración del periodo de prueba esté recogida expresamente en el contrato. Su duración sería, según categorías profesionales:

- Uno a dos meses para los obreros y los empleados;
- Dos a tres meses para los técnicos;
- Dos a cuatro meses para los cuadros.

Salvo acuerdo de rama que prevea periodos superiores y esté formalizado con anterioridad a la entrada en vigor del acuerdo, o contrato de trabajo que estipule un periodo más corto

El periodo de prueba podrá ser renovado siempre que lo prevea un acuerdo sectorial, pero por una sola vez y sin que la duración total del mismo sobrepase cuatro, seis y ocho meses, según la categoría profesional.

Cuando el empresario ponga fin al periodo de prueba deberá respetar un preaviso (denominado, en este supuesto, "plazo de cortesía") de 48 horas durante el primer mes de presencia, de dos semanas tras un mes de presencia y de un mes después de tres meses de presencia en la empresa. Este plazo no podrá servir para prolongar el periodo de prueba más allá de los límites máximos ya citados. Cuando el periodo de prueba se rompa a iniciativa del trabajador, el preaviso será de 48 horas.

Cuando las prácticas obligatorias de los programas educativos se realicen en el último año de estudios y desemboquen en una contratación, el periodo de prácticas será computado como periodo de prueba, sin que este último pueda reducirse más de un 50%, salvo que un acuerdo sectorial o de empresa más favorable lo autorice.

Afianzar la extinción del contrato de trabajo

A estos efectos se han previsto varias disposiciones:

- Los despidos deberán estar siempre fundados en un motivo real y serio, que obligatoriamente será comunicado al trabajador. Los poderes públicos tomarán las disposiciones necesarias para que este principio se aplique a todos los contratos de trabajo. Esta disposición pone fin al CNE¹³ (contrato "nuevas contrataciones") en el que se facilitaba el despido en los dos primeros años.

¹³Este contrato está destinado a las empresas del sector privado con más de 20 trabajadores y se venía aplicando desde agosto de 2005. Se trata de un contrato de trabajo, de duración indefinida, y su titular se beneficia de la totalidad de los derechos y garantías vinculados a la calidad de asalariado. Se caracterizan por contemplar diferentes modalidades de rescisión particulares durante los dos primeros años siguientes a su firma, ya que este dispositivo descansa en la búsqueda de un nuevo equilibrio en las relaciones de trabajo, asociando la simplificación del despido a nuevas garantías para el trabajador (renta de sustitución, ayuda para el retorno al empleo, etc.)

- Se instituirá una indemnización por ruptura única (aplicable a todas las profesiones) con el fin de racionalizar el cálculo de las indemnizaciones de rescisión del CDI (Contrato de Duración Indefinida). Salvo disposiciones convencionales más favorables, a partir de un año de antigüedad en la empresa su importe no podrá ser inferior a 1/5 del salario mensual por año.
- Las partes firmantes del acuerdo trabajarán con los poderes públicos con vistas a “la posibilidad de fijar un importe máximo y mínimo en concepto de daños y perjuicios que podrán acordarse al trabajador en caso de despido “sin causa real y seria”. Recordando que en la jurisprudencia actual la insuficiencia en la enunciación de los motivos del despido es asimilada a una ausencia de causa real y seria, el proyecto de acuerdo dice que “es conveniente examinar, en este caso, los medios que conducen al juez a buscar el motivo del despido y a pronunciarse sobre su carácter real y serio”.
- En caso de extinción del contrato por inaptitud de origen no profesional y en la imposibilidad de reclasificar al trabajador, las indemnizaciones debidas a los trabajadores serán abonadas por la empresa directamente, o por un fondo en el que participarán las empresas.
- El finiquito que firme el trabajador podrá ser denunciado por éste en el plazo de seis meses..
- Dar mayor relevancia a la conciliación en los tribunales de trabajo (prud’hommes = primera instancia). Establecer que mediante la conciliación se pueda llegar a un arreglo amistoso global y considerarla, en todo caso, como fase previa a la apertura del contencioso.

Favorecer que la extinción del contrato sea de forma negociada

En la búsqueda de soluciones negociadas en la extinción del contrato de trabajo se preconizan dos medidas:

- Un nuevo modo de extinción del contrato denominada “extinción convencional”. El patrono y el trabajador (asistido, si así lo desea, en las mismas condiciones que en caso de despido) podrán ponerse de acuerdo sobre las condiciones de la extinción. Se instituirá un derecho de retractación durante los quince días siguientes a la firma del convenio que recoge el acuerdo de las partes. El acuerdo definitivo de rescisión del contrato será homologado por el director departamental de Trabajo, cuyo silencio, al cabo de un plazo de quince días naturales, equivaldrá a su aceptación. El trabajador podrá beneficiarse de una indemnización específica cuyo monto no podrá ser inferior al de la indemnización de ruptura interprofesional única. También tendrá derecho a la indemnización de paro.
-

- A título experimental se creará un CDD (Contrato de Duración Determinada) “de servicio determinado”, por un periodo incierto y una duración incluida entre 18 y 36 meses como máximo, reservado a ingenieros y cuadros. Este contrato no podrá renovarse. El recurso a esta clase de contrato estará condicionado a la celebración de un acuerdo sectorial o de empresa, que especifique las necesidades económicas que lo justifican. El contrato podrá ser rescindido por una u otra de las partes, por un motivo real y serio, en la fecha aniversario de su firma. En este caso, el trabajador percibirá –al igual que al término del contrato- una indemnización igual al 10% de la remuneración total íntegra.

Transferencia de ciertos derechos

En la extinción del contrato de trabajo que abra derecho a indemnización por el seguro de desempleo, el trabajador en paro se beneficiará del mantenimiento de las coberturas complementarias de salud y previsión, por una duración máxima igual a la tercera parte de su periodo de indemnización, sin que este pueda ser inferior a tres meses. Dichas coberturas podrán ser financiadas de forma conjunta por el antiguo empresario y por el trabajador, en las mismas proporciones que antes o mediante un sistema de reparto definido por un acuerdo de sector.

Por lo que se refiere al DIF¹⁴(Derecho Individual a la Formación), el antiguo asalariado podrá utilizar la totalidad de sus derechos adquiridos, con prioridad durante el periodo de desempleo indemnizado.

En caso de contratación en otra empresa, el antiguo asalariado podrá utilizar sus derechos al DIF de acuerdo con su nuevo empresario, durante los dos años siguientes a su contratación, con el fin de participar en la financiación de las acciones de formación, de los balances de competencias o de la VAE (Validación de los conocimientos Adquiridos con la Experiencia).

Las posibilidades de instaurar mecanismos de transferencia ínter empresarial de otros derechos serán estudiadas por las distintas ramas profesionales durante los doce primeros meses de la entrada en vigor del presente acuerdo.

Indemnización por enfermedad, formación profesional, etc.

El proyecto de acuerdo incluye numerosas medidas destinadas a afianzar la situación de los trabajadores.

¹⁴ El DIF permite a los trabajadores con cierta antigüedad en la empresa, de seguir cursos o prácticas de formación profesional remuneradas, dentro o fuera del tiempo de trabajo en la empresa. El contenido del DIF es fijado en la negociación colectiva y varía ampliamente de una empresa a otra o de un sector a otro.

- Se requerirá solo un año de antigüedad (en vez de tres, actualmente) para que el trabajador pueda beneficiarse de la indemnización convencional de enfermedad. El plazo de carencia será de siete días en lugar de once.
- Se instaurará una prima global para los menores de 25 años involuntariamente privados de empleo que no tengan acceso a la indemnización de desempleo.
- Los trabajadores podrán beneficiarse de un “balance profesional de etapa”, destinado a contabilizar de manera prospectiva y regular sus competencias.
- Los agentes sociales definirán, en la próxima negociación sobre la formación profesional, los medios para garantizar de forma duradera la financiación de un sistema de cualificación de los trabajadores y los solicitantes de empleo menos formados.

Mejorar el acompañamiento de los solicitantes de empleo

Para ser eficaz el acompañamiento debe fijarse dos objetivos: contribuir al retorno rápido a un empleo de calidad y ofrecer una respuesta eficaz a las necesidades de las empresas. El proyecto de acuerdo establece que para la consecución de estos objetivos conviene, en primer lugar, movilizar los medios humanos de los diferentes servicios públicos y privados del empleo y formación profesional y, en segundo lugar, renovar los dispositivos actuales para permitir al solicitante de empleo, una evaluación de su situación y competencias y ayudarlo en sus gestiones. Un referente tendrá la misión principal de acompañarlo en la aplicación del plan personalizado de ayuda al empleo, establecido por ambos de común acuerdo.

El apartado III del Acuerdo se refiere al papel primordial de la negociación colectiva, fijando los ámbitos temporal y material de las próximas negociaciones colectivas y el apartado IV, sobre la aplicación de lo acordado, establece que la validez de lo acordado está supeditada a la aprobación de las disposiciones legislativas y reglamentaria indispensables para su aplicación y entrará en vigor cuando se publiquen en el Boletín Oficial las disposiciones legislativas y reglamentarias

Reacciones de los organos implicados en la reforma

Al término de las negociaciones, el primer ministro declaró que: “El acuerdo que se nos ha presentado es un verdadero paso adelante en la flexi-seguridad a la francesa. Nunca será suficiente y, antes de juzgar, quisiera saber lo que piensan los agentes sociales”. “Lo que sí es cierto es que si el acuerdo es apoyado ampliamente por los interlocutores sociales, será presentando al Parlamento para que se transforme en Ley”. François Fillon se ha alegrado de que los agentes sociales hayan ido tan lejos en una negociación sobre el contrato de trabajo.

Por su parte, el ministro de Trabajo, Xavier Bertrand, ha afirmado que “si el acuerdo es ratificado por los sindicatos y retranscrito por la Ley, eso querrá decir que el CNE ha desaparecido pues en el marco propuesto se recoge, forzosamente, la motivación del despido. Por ello es importante que sea validado por un máximo de sindicatos”.

En cuanto a la patronal MEDEF (Movimiento de las Empresas de Francia), ésta saluda “una negociación histórica en varios de sus puntos” que “por primera vez en Francia crea la flexi-seguridad”. Su presidenta, Laurence Parisot, ha subrayado la importancia que supone la consecución de la “ruptura amistosa”. “Es verdaderamente buena noticia para la contratación en Francia, que se moderniza y se dinamiza”. Según ella, el texto constituye un gran progreso hacia la igualdad entre el empresario y el trabajador, y si se convierte en Ley marcará una nueva era en las relaciones sociales y la economía en Francia.

- CFTC: “Es un acuerdo aceptable. No es bueno pero tampoco es malo puesto que lo firmamos. Todo queda por hacer”. Según su presidente se trata de la primera etapa en la consolidación de la trayectoria profesional. Este proyecto permite ciertos “adelantos para los derechos de los trabajadores”.
- FO: Su Secretario general, Jean-Claude Mailly, manifiesta que “hay decenas de puntos muy importantes para los trabajadores, para los jóvenes menores de 25 años que realizan prácticas que serán descontadas del periodo de prueba, toda una serie de elementos positivos”. Según el Sr. Mailly, este proyecto no consagra la flexibilidad pero sí hay ciertas simplificaciones que han enmarcado de manera estricta. “Lo que hemos denominado “CDD de objeto definido” –que es experimental- no es lo que deseaban los empresarios; lo que ellos querían era un CDI flexible, pero nosotros lo rechazamos”, dice el líder de FO. Y añade que dentro de tres años se realizará un balance y que se va a vigilar la aplicación de dicho contrato que, no podrá ser utilizado si no hay un acuerdo de rama extendido o, en su defecto, un acuerdo de empresa. Por otra parte, Jean-Claude Mailly ha asegurado que FO está haciendo frente a sus responsabilidades “no dejando que otros (Gobierno y Parlamento) decidan por los trabajadores”.
- CGT: La CGT no avala el acuerdo. Maryse Dumas, secretaria confederal, explica las posiciones adoptadas por las otras organizaciones sindicales diciendo que “es suficiente con leer las declaraciones de unos y otros para ver que existe un gran temor a que el Gobierno legisle y que la Ley sea peor que el acuerdo”.
Por lo que respecta a la posición adoptada por la CGT, la Sra. Dumas estima que el texto no resuelve ninguno de “los grandes problemas” que tiene planteados este país: “el alto paro de los jóvenes, el desarrollo de la precariedad y, además, el paro de los seniors”.

Al mismo tiempo que subraya el trabajo en común llevado a cabo por todas las organizaciones para tratar de frenar al empresariado, también pone de manifiesto que “no hay igualdad en la negociación entre la parte patronal y la sindical. Son las patronales las que deciden, quienes convocan las reuniones, quienes escriben los textos”.

- Solidaires¹⁵: “Ninguna organización sindical debería responsabilizarse de la firma de este acuerdo que recoge la mayor parte de ideas del MEDEF. Por el contrario, la responsabilidad del sindicalismo es organizar la información y la movilización de los trabajadores para impedir estos golpes bajos”. Según Solidaires este proyecto “es totalmente desequilibrado y responde, ante todo, a exigencias que la patronal quería obtener hace tiempo”.

¹⁵ La Unión sindical Solidaires está constituida por diez sindicatos autónomos, no confederados, y actualmente reagrupa a 39 federaciones o sindicatos nacionales. Está presente en cerca de 80 departamentos a través de estructuras interprofesionales locales.