

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

MODERNIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO¹⁷.

El proyecto de ley “relativo a la modernización del mercado de trabajo” presentado en Consejo de ministros el 26 de marzo introduce algunas disposiciones legales necesarias para la aplicación del acuerdo interprofesional (ANI) de 11 de enero 2008. Para la plena vigencia de las disposiciones acordadas, será necesario, igualmente, la aprobación de cuatro decretos sobre cuantía de la indemnización de despido, la fase de conciliación en “prudhommes” (jurisdicción social) , plazo de carencia para las prestaciones de incapacidad temporal y periodo de consulta del comité de empresa sobre el plan de formación- y dos ordenes ministeriales.

El examen del texto en la Asamblea Nacional comenzará el 15 de Abril de 2008

Información reforzada para recurrir a los CDD

El proyecto de ley estipula que la forma “normal” de la relación laboral es el contrato de trabajo de duración indeterminada. Por ello, dispone que el comité de empresa o en su defecto los delegados del personal deberán ser informados “in extenso” sobre los contratos de duración determinada (CDD) y los contratos por obra o servicio concluidos con una empresa de trabajo temporal. Así, el empresario deberá informarles sobre “los motivos que le ha obligado el año anterior o le obligarán el próximo año” a recurrir a este tipo de contrato”. Esta información habrá de entregarse anualmente, en el caso de una empresa de menos de 300 asalariados, a los delegados del personal o al Comité de empresa en el momento de la remisión anual del informe sobre la situación económica y, trimestralmente, para empresas con más de 300 asalariados.

Periodos de prueba

El texto recoge las estipulaciones de l’ANI de 11 de enero 2008 sobre los nuevos periodos de prueba. Pero, a diferencia del ANI que fija con precisión la duración del periodo, la versión definitiva del proyecto de ley sólo hace referencia a la duración máxima según la categoría profesional: dos meses para los obreros y empleados, tres meses para los agentes y técnicos y ocho meses para los ejecutivos. Por acuerdo sectorial, el periodo de prueba se podrá renovar una sola vez sin que su duración exceda cuatro meses para los obreros y empleados, seis meses para los agentes y técnicos, y ocho meses para los ejecutivos. Estas duraciones tendrán carácter imperativo, salvo duraciones más largas estipuladas en los acuerdos sectoriales concluidos antes de la fecha de publicación de la

¹⁷ Actualités Sociales Hebdomadaire de 28 de marzo n° 2551

presente ley; duraciones más cortas establecidas en acuerdos colectivos concluidos después de su fecha de publicación; y duraciones más cortas previstas en el contrato de trabajo.

El proyecto precisa que las estipulaciones de los acuerdos sectoriales concluidos antes de la publicación de la ley que fijen duraciones de prueba más cortas quedarán en vigor hasta el 30 de junio 2009.

Por otra parte, el periodo de prueba tiene que figurar obligatoria y expresamente en el contrato de trabajo.

El preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba es el siguiente: 48 horas durante el primer mes de presencia; dos semanas después de un mes de presencia; un mes después de 3 meses de presencia..

Por último, en caso de contratación al término de las practicas incluidas en el programa del último año de estudios, realizadas en la empresa, la duración de tales prácticas se descontará de la duración del periodo de prueba sin que lo reduzca más de la mitad, excepto en caso de acuerdo colectivo que prevea disposiciones más favorables.

Justificación obligatoria del despido

El proyecto de ley dispone que el despido –por motivo personal o económico- “habrá de estar justificado, tener una causa real”. También prevé, la derogación del contrato “nueva contratación” (CNE) y la recalificación en contrato de duración indeterminada de derecho común para los vigentes en la fecha de publicación de la ley. Se suprime pues un contrato muy controvertido, que preveía una “duración de consolidación” (en realidad un largo periodo de prueba) de dos años durante la cual el asalariado podía ser despedido sin justificación. La propia Organización Internacional del Trabajo estimaba excesiva esta “duración de consolidación”. Por otra parte, el periodo de antigüedad en la empresa para tener derecho a la indemnización por despido, pasará de dos años a un año. El trabajador podrá recurrir el saldo o finiquito en los seis meses siguientes a su firma.

Un nuevo tipo de extinción del contrato de trabajo

Se confirman, por otra parte, las disposiciones de l’ANI de 11 de enero 2008 relativas a la “extinción por convenio” del contrato de trabajo. Este nuevo tipo de extinción, distinto de la dimisión y del despido, requerirá el mutuo acuerdo entre empresario y asalariado, adoptará la forma de un convenio firmado entre las parte. Antes de la firma del convenio, empresario y trabajador deberán haber celebrado varias entrevistas, a las que cada cual puede asistir solo o acompañado de una persona libremente elegida. Este convenio pretende expresar “la libertad de consentimiento de las partes”, fijará la fecha de extinción del contrato de trabajo, los supuestos de extinción y, la cuantía de la

indemnización específica establecida en el convenio, que no podrá ser inferior a la de indemnización legal de despido. A partir de la fecha de la firma, cada parte dispondrá de un plazo de 15 días naturales para ejercer su derecho de retractación, transcurrido el cual, se remitirá una solicitud de homologación a la autoridad administrativa, con un ejemplar del convenio de extinción. La autoridad administrativa dispondrá, a partir de la fecha de recepción de la solicitud, de un plazo de instrucción de 15 días naturales para proceder a la homologación. El proyecto de ley señala que cualquier litigio relativo al convenio, la homologación o su rechazo, será ante el consejo de “prud’hommes”(juzgados de los social).

La extinción por convenio será aplicable a los representantes de personal o a los delegados sindicales, así como a los asalariados que se beneficien de una protección legal para ejercer un mandato representativo, pero su validez quedará supeditada a la aprobación de la Inspección de trabajo. Este modo de extinción no podrá aplicarse a todas las resoluciones de contrato de trabajo. No se utilizará, por ejemplo, para las que intervengan dentro del marco de “acuerdos colectivos de gestión preventiva de empleos y competencias” y las que resulten de los planes de salvaguarda del empleo, que seguirán rigiéndose por su normativa específica.