

FRANCIA

PROCEDIMIENTO DE RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL¹⁷

La reciente ley nº 2010-449 de 18 de mayo, “para garantizar condiciones justas de remuneración a los trabajadores afectados por un procedimiento de reclasificación profesional” o una movilidad funcional -en el marco de despidos por motivos económicos- ha entrado en vigor el 20 de mayo de 2010. Este texto -que contiene un solo artículo- tiene un doble objetivo: poner fin a las propuestas de trabajo inadmisibles hechas a ciertos trabajadores asalariados en procedimiento de despido por motivos económicos (un empleo en India por 69 euros al mes u otro en Túnez por 137 euros) y a la vez poner remedio a la inseguridad jurídica producida por la falta de precisiones de los textos anteriores en materia de “reclasificación en el extranjero”. Así, la nueva ley impone una remuneración equivalente y consagra la práctica del cuestionario previo a la nueva clasificación profesional.

Según el Ministro de Trabajo francés, Eric Woerth, “este texto pone fin al obstáculo jurídico anterior, que obligaba a las empresas a proponer a sus trabajadores asalariados todos los puestos disponibles, aunque se encontraran en el extranjero y con cualquier nivel salarial”.

Durante el proceso legislativo en el Parlamento, los Senadores quisieron modificar el texto aprobado por los diputados para suprimir toda ambigüedad relativa a la noción de “remuneración equivalente”. Por su parte, el Ministro de Trabajo consideró preferible “votar rápidamente el texto para proteger más rápidamente a los trabajadores”. El portavoz de la Comisión de Asuntos Sociales del Senado declaró: “Debemos elegir entre la urgencia y una respuesta de fondo que aporte seguridad a todo el dispositivo”. Por ello, los Senadores renunciaron a presentar enmiendas, dejando que permanezcan ciertas ambigüedades en el texto. Para evitarlas lo más posible, el Ministro de Trabajo ha anunciado la publicación de una Circular que debería responder a esas cuestiones. A continuación se realiza un breve análisis de la Ley

Garantías salariales.

El artículo único de la nueva ley inscribe en el Código de Trabajo garantías salariales para los trabajadores a los que se les propongan ofertas de nueva clasificación profesional o “reclasificación interna”.

Tipos de “reclasificación” afectados.

Según el artículo L.1233-4, párrafo 1 del Código de Trabajo, el despido por motivos económicos solo podrá realizarse después de haber hecho todos los esfuerzos de formación y adaptación posibles y

¹⁷ “Liaisons Sociales” nº 108/2010, de 31 de mayo de 2010.

cuando sea imposible una nueva reclasificación del trabajador en la empresa o en las empresas del grupo. El párrafo 2 de este artículo prevé dos modalidades de “reclasificación” interna:

- en un empleo de la misma categoría que el anteriormente ocupado por el trabajador o en otro empleo equivalente;
- en su defecto y salvo en caso de acuerdo expreso del trabajador, en un empleo de categoría inferior.

La nueva ley exige de manera explícita que a la reclasificación en un empleo de igual categoría o equivalente se le asigne una remuneración equivalente.

En cambio, esta garantía no está prevista cuando la “reclasificación” se efectúa en un empleo de categoría inferior. Sin embargo, según la jurisprudencia, la propuesta de “reclasificación” en un puesto de categoría inferior solo podrá producirse de manera subsidiaria.

En lo que se refiere al marco geográfico de la “reclasificación”, la ley no dice nada. Pero la intención del legislador es aplicar este principio en Francia y en el extranjero. “Esta regla se aplicará tanto si el empleo de “reclasificación” se encuentre localizado en Francia como en el extranjero” (Informe de la Asamblea Nacional nº 1729).

Noción de revalorización equivalente.

La ley no es precisa respecto a la “remuneración equivalente”, ya que emplea el término de “equivalente” y no el de “igual”, dejando así, un margen de flexibilidad a la interpretación. Pero, según el Informe de la Asamblea Nacional citado anteriormente, “el trabajador tiene derecho a exigir que su nivel de remuneración sea globalmente mantenido”.

A pesar de ello, surgen ciertas dudas: ¿cómo entender la noción de remuneración equivalente? ¿Un salario pagado en 12 meses es equivalente al pagado en 13 meses? ¿El empresario puede proponer un salario fijo a un representante de comercio, con una remuneración combinada fija más comisiones? ¿Hay que tener en cuenta las ventajas en especie? ¿En qué medida debe tener en cuenta el empresario el nivel de vida del país?

Cuestionario previo.

Nuevo procedimiento.

La ley prevé la práctica de los cuestionarios de movilidad previos a una posible “reclasificación” en el extranjero, lo que hasta el presente condenaba el Tribunal de Casación.

Así, según el nuevo artículo L.1233-4-1 del Código de Trabajo: “Cuando la empresa o el grupo al que pertenece se implantara fuera del territorio nacional, el empresario deberá preguntar al trabajador, previamente al despido, si acepta recibir ofertas de reclasificación fuera del territorio, en cada una de las posibles implantaciones, y con qué restricciones eventuales en los empleos de reclasificación propuestos y, en particular, en materia de remuneración y de localización”.

El nuevo procedimiento solo se aplicará a las empresas o grupos que tengan implantaciones en el extranjero. La práctica del cuestionario solo se ha legalizado para las “reclasificaciones” en el extranjero. La ley no prevé que se pueda aplicar en Francia. Pero se podrá aplicar a todos los trabajadores asalariados amenazados con un posible despido, sean o no trabajadores protegidos (representantes sindicales).

- **Demanda del empresario.**
 - Forma de la demanda: La ley no precisa la forma de la demanda, pero para que pueda servir de prueba, se aconseja al empresario presentarla por escrito y enviarla al trabajador por carta certificada con acuse de recibo o entregarla directamente a cambio de un recibo fechado y firmado por el interesado.
 - Fecha de la demanda: La ley tampoco precisa en qué fecha debe ser enviada la demanda al trabajador. Solo menciona que debe ser previa al despido.

- **Respuesta del trabajador**

Según el nuevo artículo L.1233-4-1, párrafo 3 del Código de Trabajo, el trabajador manifestará su acuerdo para recibir tales ofertas -precisando en su caso las restricciones que estime pertinentes- en un plazo de seis días laborales, contados a partir de la fecha de recibo de la propuesta del empresario.

El trabajador tendrá la libertad de no aceptar esas ofertas y la falta de respuesta equivaldrá al rechazo.

Impacto sobre la obligación de “reclasificación”.

El nuevo artículo L.1233-4-1, párrafo 3 del Código de Trabajo prevé que “las ofertas de “reclasificación fuera del territorio nacional –escritas y precisas- solo se enviarán al trabajador que haya aceptado recibirlas y teniendo en cuenta las restricciones que haya expresado. El trabajador al que no se le envíe ninguna oferta debe ser informado de la falta de ofertas correspondientes a su elección”.

Desde el momento en que el trabajador no acepte la posibilidad de una “reclasificación” en el extranjero, el empresario estará liberado de su obligación. Lo mismo ocurrirá cuando el trabajador acepte la posibilidad de la “reclasificación” en el extranjero, con ciertas restricciones sobre los países o el nivel del salario, si la empresa no tuviera la posibilidad de satisfacer esas condiciones.

La nueva ley precisa que las ofertas de “reclasificación” deben ser “escritas y precisas”. Además, recordemos que la jurisprudencia exige que sean personalizadas e individualizadas.

Sanciones.

La ley no menciona las posibles sanciones que pudieran aplicarse al empresario si no respetara esta nueva obligación. Cabe preguntarse si estará sometido a las sanciones previstas en caso de no respeto del procedimiento de despido. ¿Ocurriría lo mismo si hiciera propuestas de “reclasificación” a los trabajadores, sin tomar en cuenta lo que ellos hubieran alegado? Durante los debates en el Senado –el 4 de mayo de 2010- el Ministro de Trabajo indicó solamente que “las empresas no podrán exonerarse de su obligación de proponer la nueva “reclasificación”, pero sería conveniente que se formularan precisiones al respecto.