

## FRANCIA

### **MEJORA DE LA INFORMACIÓN FACILITADA A LOS TRABAJADORES Y A LAS INSTANCIAS REPRESENTATIVAS DEL PERSONAL (IRP)<sup>16</sup>**

---

El Acuerdo nacional interprofesional de 11 de enero 2013 relativo a la seguridad del empleo prevé medidas tendentes a aumentar la información facilitada a los trabajadores y las instancias representativas del personal (IRP) sobre la estrategia de la empresa. Todo cambia también en lo relativo a la utilización de los servicios de un perito.

Presencia de los trabajadores en los Consejos de administración y vigilancia, precisiones sobre el cometido del Comité de empresa en la recuperación de una planta, etc. Las medidas que afectan a las IRP en el acuerdo son múltiples e importantes.

#### **Creación de una base de datos única**

Con el fin de desarrollar la información a las IRP sobre las orientaciones estratégicas de la empresa lo más cerca posible de las decisiones, las empresas con al menos 300 trabajadores disponen de un año (dos para aquellas con menos de 300 trabajadores) tras la aplicación del ANI, para crear una base de datos única, actualizada con regularidad y consultable por las IRP y los delegados sindicales, en el ámbito de sus atribuciones. Esta base incluye información económica y social de tres años, agrupada en al menos cinco rúbricas (principalmente flujos financieros entre la sociedad y la empresa, inversiones, fondos propios y endeudamiento, etc.), de seis años para los grupos, detalladas en un anexo al ANI que retome las grandes líneas de la negociación sobre la modernización del dialogo social (marzo 2012).

El dictamen de las IRP sobre las orientaciones estratégicas decididas por el Consejo de administración de la empresa, que figuran en la base de datos, será transmitido a éste último para que delibere. Esta deliberación será puesta en conocimiento de las IRP. A cambio de este desarrollo de la información facilitada a los elegidos, el empresariado pone una condición: las organizaciones sindicales deben respetar las reglas de confidencialidad (información identificada como tal por la empresa). Otra precisión: con el fin de evitar que las solicitudes de información o aclaración pongan en peligro la continuidad de la empresa, se dejara un plazo preestablecido (susceptible de no ser suspendido ni interrumpido) a las IRP para que den a conocer su dictamen. Este plazo debe ser suficiente para que las IRP puedan obtener respuestas de la empresa a sus preguntas y, si fuese necesario, obtener del juez por el procedimiento de urgencia que resuelva sobre la entrega, por parte de la empresa, de los elementos de información que las IRP estimen faltantes. La falta de dictamen por parte de las IRP se interpretará como dictamen negativo.

#### **Utilización de los servicios de un perito**

Sin poner en tela de juicio los casos en los que hay que recurrir legalmente a un peritaje, las IRP podrán, cuando lo estimen necesario, requerir el acompañamiento de un perito contable de su elección, con el fin de que les ayude a analizar la información puesta a su disposición en los plazos preestablecidos -que comienzan en la fecha de designación del perito- y en el límite de los costes que serán determinados sobre la base de un baremo establecido por el Colegio de Peritos Contables, en función de la plantilla de la empresa. Esta misión de acompañamiento será financiada, salvo acuerdo entre las IRP y la empresa, hasta un 20% con cargo al presupuesto de funcionamiento de las IRP.

---

<sup>16</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 16263, de 15 de enero/2013  
*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 165*

Por otra parte, en cualquier decisión de la empresa que conduzca a recurrir al Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) y siempre se creará, si varios establecimientos se vieran afectados, una instancia de coordinación *ad hoc* de comités locales que, en los casos legales de recurso al peritaje por los CHSCT, recurrirá a un peritaje único.

Este será realizado en el plazo preestablecido de intervención del perito contable, y afectará a la totalidad de los elementos que dependan de la competencia de los CHSCT.

#### [El Comité de Empresa asociado al rescate de una planta](#)

Desde el momento en que se da a conocer el proyecto de cierre de una empresa (establecimiento, emplazamiento o filial), el Comité de empresa será informado del resultado y consultado sobre la búsqueda de rescatadores. Podrá ser asistido por un perito contable de su elección. Cuando un rescatador potencial formalice su intención, el CE, que está obligado a la discreción, será informado por el que hace el traspaso. Podrá, si es necesario con ayuda del perito, emitir un dictamen sobre la oferta.

#### [Representación de los trabajadores en el órgano de gobernanza](#)

Las empresas que cuenten con al menos 10.000 trabajadores en el mundo o 5.000 en Francia deberán admitir a los representantes de los trabajadores, con voz deliberativa, en el seno del Consejo de administración o de vigilancia. Si todavía no disponen de trabajadores administradores, tendrán 26 meses para organizar tal representación, cuyas modalidades deberán ser aprobadas previamente en asamblea general. Las empresas con más de 12 administradores deberán dotarse con dos representantes de los trabajadores, las otras con uno solo. Los trabajadores administradores, cuya función será incompatible con la de miembro del Comité de empresa, del CHSCT, de delegado del personal o delegado sindical, gozarán del mismo estatuto que los otros administradores.

#### [Retraso de la fecha de efectos de los “umbrales”](#)

(Número de efectivos de la empresa a partir de los cuales se crean ciertas obligaciones suplementarias en las mismas)

Con el fin de preparar apropiadamente la instauración de las IRP, cuando la plantilla de una empresa alcance los umbrales de 11 o de 50 trabajadores, dispondrá de un plazo de un año para la aplicación de la totalidad de las obligaciones vinculadas a estos umbrales “con la reserva [según especifica el Acuerdo nacional interprofesional] de que la organización de las elecciones a representantes del personal intervenga en los tres meses después de haber alcanzado el umbral de la plantilla.