

FRANCIA

NUEVOS INSTRUMENTOS DE FLEXIBILIDAD A DISPOSICION DE LA EMPRESA¹³

Teniendo en cuenta la deterioración del contexto económico, el empresariado deseaba absolutamente incluir en el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) relativo a la Seguridad del Empleo de 11 de enero de 2013 nuevos instrumentos de flexibilidad. Cosa que ha sido llevada a cabo con el control de los acuerdos de mantenimiento del empleo, las disposiciones sobre la movilidad interna y la experimentación del contrato de trabajo intermitente.

Además de la actividad parcial, cuyas modalidades de utilización de la misma van a ser reformadas, las empresas tendrán a su disposición nuevos instrumentos de flexibilidad que les permitirán adaptarse a los riesgos coyunturales, y cuyo contenido está especificado en el ANI citado.

Acuerdos relativos al mantenimiento del trabajador en el empleo

El objetivo de los acuerdos sobre el mantenimiento en el empleo de los trabajadores (anteriormente denominados “acuerdos competitividad-empleo”) es proporcionar a las empresas medios para hacer frente a graves dificultades coyunturales, “previsibles o ya presentes, susceptibles de poner en peligro el empleo y/o la supervivencia de la empresa”, como contrapartida a la preservación del empleo. El ANI controla estos acuerdos.

Negociación del acuerdo

A nivel de empresa y por lo que se refiere a las condiciones de inicio de las negociaciones, los indicadores sobre la situación económica de la empresa que justifiquen recurrir a los acuerdos serán definidos por los interlocutores sociales. El Acuerdo Nacional Interprofesional recoge un listado a título indicativo (evolución en el periodo reciente, perspectivas del nivel de actividad, situación financiera, etc.). En lo que afecta a las partes negociantes, la empresa deberá negociar con los delegados sindicales y, en su defecto, con los delegados nombrados por una o varias organizaciones sindicales representativas del sector o, si no existiesen, con uno o varios trabajadores que también ostenten delegación. El tiempo pasado por el trabajador nombrado en negociaciones y reuniones de seguimiento, será retribuido como tiempo de trabajo. Igualmente, el tiempo que el trabajador consagre a las relaciones con su organización sindical será, “si es necesario”, objeto de ausencia autorizada y remunerada como tiempo de trabajo, con un límite de 10 horas. El interesado tendrá estatuto de trabajador protegido durante la negociación y el periodo de duración del acuerdo.

Contenido y validez del acuerdo

Los interlocutores sociales negociaran:

- el reajuste o reajustes de la duración de la jornada de trabajo, de la organización del trabajo y de los elementos de remuneración, respetando las normas de orden público y el eventual acuerdo sectorial que las contenga;
- el plazo y las modalidades de aceptación o de oposición del trabajador;
- medidas de acompañamiento del trabajador que haya rechazado el acuerdo;
- una cláusula penal aplicable en caso de no respeto del acuerdo por parte de la empresa;

¹³Liaisons Sociales Quotidien n° 16263, de 15 de enero 2013

Los dirigentes asalariados que ejerzan su responsabilidad en el ámbito del acuerdo, deberán participar de los mismos esfuerzos que los trabajadores.

Características del acuerdo

El acuerdo negociado con un delegado sindical deberá ser mayoritario, es decir, firmado por una o varias organizaciones sindicales que hayan recogido, al menos, el 50% de los sufragios expresados en la primera vuelta de las elecciones.

El acuerdo firmado con un nombrado por el sindicato deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores (en sufragio expresado en consulta, cuyas características estarán recogidas en el acuerdo) incluidos en el ámbito del acuerdo.

Finalmente, el acuerdo colectivo será formalizado por un periodo de duración determinada de dos años como máximo.

Alcance del acuerdo

La aplicación del acuerdo de mantenimiento en el empleo requerirá la aprobación del trabajador, en la medida en que suspenda las cláusulas de su contrato de trabajo. Cuando el trabajador lo rechace, su contrato de trabajo será rescindido y esta rescisión será interpretada como despido por causas económicas.

La empresa quedará exenta de las obligaciones legales y convencionales previstas en caso de despido por causas económicas.

Cuestionamiento del acuerdo

Cuando las partes no lleguen a un acuerdo podrán recurrir al Tribunal de Gran Instancia. En espera de la regularización de la situación, éste suspenderá el acuerdo y podrá después, sea autorizar la continuación de la aplicación del acuerdo, sea pronunciar sentencia judicial.

Movilidad interna

Las empresas que se reorganicen con medidas corrientes de organización, sin reducción de su plantilla de personal (principalmente con cambios de puesto de trabajo y/o de lugar de trabajo), podrán imponer a sus trabajadores "la movilidad interna", sin disminución de remuneración/clasificación/cualificación profesional. Esta movilidad (en particular sus condiciones, las medidas de acompañamiento y los límites impuestos más allá del ámbito geográfico) deberá ser negociada con el delegado sindical cada tres años. En caso de oposición del trabajador, éste será despedido por motivo personal, con derecho a medidas de reclasificación profesional (por ejemplo, derecho a realización de un balance sobre sus competencias y aptitudes profesionales, de crédito de su cuenta personal de formación).

Experimentación del contrato de trabajo intermitente

En la actualidad, para poder utilizar contratos de trabajo intermitentes, contratos que alternan periodos trabajados y no trabajados (ejemplo: los monitores de esquí), es necesario un acuerdo sectorial extendido o de empresa o establecimiento (Código de Trabajo, artículo L. 3123-31 a L. 3123-37). Sin perjuicio de acuerdos ya existentes, los agentes sociales han acordado, a título experimental, aplicarlo de forma directa y tras consultar a los delegados del personal en las empresas, en tres sectores: organismos de formación (con excepción de los profesores de idiomas), comercio de artículos deportivos y equipamiento del ocio, y

comercio del chocolate). El contrato de trabajo deberá prever, obligatoriamente, que la remuneración que sea abonada mensualmente al trabajador titular de un contrato intermitente, pueda ser independiente del horario real y, principalmente, “reajustada” a lo largo del año. Actualmente, esta mención es facultativa en los acuerdos colectivos (Código de Trabajo, artículo L.3123-37).

El balance de esta medida será efectuado antes del 31 de diciembre de 2014.

Es de subrayar que la utilización directa de esta clase de contrato ya está contemplada en el artículo L.3123-32 del Código de Trabajo, y se aplica en las empresas adaptadas siempre y cuando el contrato sea firmado con un trabajador discapacitado.

Futuras negociaciones sobre el desempleo parcial

El texto del ANI controla ampliamente las futuras negociaciones sobre la actividad parcial, que se iniciaran en las dos semanas que siguen su firma. Sin sorpresa alguna, el régimen actual será simplificado y unificado, y mantendrá la autorización previa, así como un nivel de prestación de desempleo garantizada a los trabajadores, más estimulante para su formación. Es de destacar que en un anexo a una anterior versión del proyecto de Acuerdo Nacional Interprofesional suprimido, la indemnización era igual al 90% de la remuneración neta para los trabajadores en formación, y del 70% de la remuneración íntegra para los otros (sin poder ser inferior al SMI/hora neto).

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE LEY SOBRE LA REFORMA LABORAL ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (CNNC)

El 18 de febrero, el ministro de trabajo, Michel Sapin empleo, formación profesional y diálogo social ha pronunciado un discurso ante la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva sobre el proyecto de ley sobre la reforma laboral.

Después de afirmar que el acuerdo de 11 de enero de 2013 sobre la reforma laboral ha marcado el final de una de las secuencias más ambiciosas de negociación interprofesional desde 1968, declara que el acuerdo encarna una tendencia: la de encontrar un equilibrio global en cuatro ámbitos importantes del mercado de trabajo:

- lucha contra la precariedad del empleo;
- anticipación de las mutaciones económicas;
- búsqueda de soluciones colectivas para salvaguardar el empleo;
- refundición de los procedimientos por despido colectivo.

El espíritu de la ley.

El proyecto de ley presentado ante la CNNC respeta el equilibrio del acuerdo de 11 de enero y la voluntad de los firmantes. Hacerlo así “era un compromiso del Gobierno asumido antes del inicio de la negociación. Es un compromiso cumplido”, afirma el ministro.

Michel Sapin afirma haber escuchado las críticas de las organizaciones sindicales que no han firmado el acuerdo y espera que cuando lean el proyecto de ley se disipen las dudas o, en todo caso, las críticas sean menos numerosas o menos violentas. “En una negociación leal, cada agente debe ser libre y cada agente ha de ser respetado” pero espera que las herramientas contenidas en el proyecto sometido a examen en la CNNC serán utilizadas por todos

Contenido del proyecto

El proyecto de ley, además del capítulo final, contiene tres capítulos fundamentales.

El primero se denomina “Crear nuevos derechos para los trabajadores” Estos derechos son: la cobertura sanitaria colectiva complementaria y la mejora de la conservación de los derechos de los desempleados.

En este tema, el Gobierno ha elegido entre varias opciones las modalidades de designación de los organismos prestatarios.

También entran en este capítulo la creación de una cuenta personal de formación, el periodo de movilidad externa con garantía de empleo en las empresas de más de 300 trabajadores.

En materia de nuevos derechos colectivos, el artículo 4 varias evoluciones importantes:

- instauración de una nueva consulta sobre las orientaciones estratégicas de la empresa;
- una nueva metodología de uso compartido de la formación con los representantes de los trabajadores, mediante la puesta en servicio de una base de datos única que integre una dimensión prospectiva;
- la racionalización del procedimiento mediante la regulación de la duración del procedimiento de consulta y la puesta en servicio de una estructura de coordinación en las empresas que tengan varios CHSCT.

Para avanzar en la participación de los trabajadores en la definición de la estrategia de la empresa, el artículo 5 recoge el principio de participación de los representantes de los trabajadores en los consejos de administración y vigilancia con derechos y deberes similares a los de todos sus miembros.

El segundo capítulo incorpora las disposiciones del acuerdo relativas al acceso al empleo y a la lucha contra la precariedad en el empleo. El artículo 6 sienta las bases sobre utilización diferida de derecho a la prestación por desempleo, cuya modalidad de aplicación será negociada en el marco del futuro convenio del seguro de desempleo en 2013. De la misma manera el artículo 7 sienta las bases para la modulación de cotizaciones al régimen del seguro de desempleo. Estos dos artículos contienen disposiciones sobre las que se ha hablado desde hace años, sin que jamás se haya avanzado, que serán aplicadas por primera vez. Es una piedra esencial del edificio de la seguridad de empleo.

El artículo 7 reforma profundamente las disposiciones marco sobre el tiempo parcial para dotarse de medios de lucha eficaces contra el tiempo parcial “impuesto”, con un principio simple: el trabajador no debe ser la variable de ajuste de la organización del trabajo sino que es ésta la que tiene que adaptarse a las condiciones materiales de existencia del trabajador. Este es el sentido de la duración mínima de los contratos, de la mejora del marco del reparto de horarios y del aumento de la remuneración de las horas extraordinarias desde la primera hora.

El tercer capítulo del proyecto contiene las disposiciones cuyo objetivo es favorecer la anticipación negociada de las mutaciones económicas, para desarrollar las competencias, mantener el empleo y fijar el marco adecuado para los despidos económicos.

El artículo 9 refuerza el GPEC¹⁴ y su articulación con la política de formación profesional, la política de lucha contra la precariedad o la consulta con las orientaciones estratégicas de la empresa. Se articulará igualmente con las disposiciones del artículo 15 del acuerdo de 11 de enero, incorporadas al artículo 10 del presente proyecto de ley, cuyo objeto es hacer de la movilidad interna un instrumento negociado para poner en servicio medidas colectivas de organización del trabajo y de evolución de los trabajadores fuera de todo proyecto de despido.

Para paliar las dificultades coyunturales el proyecto de ley desarrolla dos herramientas: un nuevo régimen de actividad parcial establecido en el artículo 11, fusionando y simplificando los regímenes anteriores, y la creación, en el artículo 12, de una nueva categoría de acuerdo de empresa, el acuerdo de mantenimiento del empleo. El objetivo de este último es dar a los interlocutores sociales nuevos medios para afrontar los aleas coyunturales conservando el empleo. La ley prevé un marco de seguridad para estos acuerdos: mayoritarios, estos acuerdos serán temporales, aplicables en los despidos por motivos económicos, protectores de los trabajadores más frágiles previendo una simetría de esfuerzos por parte de los dirigentes y administradores.

El artículo 13 refunde la totalidad de los procedimientos de despido colectivo en una alternativa simple: el procedimiento colectivo solo podrá llevarse a cabo por un acuerdo mayoritario o por un plan unilateral homologado por la administración.

Al término de la presentación del proyecto ante la Comisión Nacional de la Negociación colectiva, el ministro declaró: “el diálogo social, es evidentemente, un método y una práctica que estoy orgulloso de utilizar –la manera en que esta ley ha sido elaborada lo muestra– pero es también un contenido, instrumentos nuevos para negociar más y para negociar en la empresa: sobre las cualidades profesionales, la formación, la anticipación, el mantenimiento del empleo e, incluso, sobre el despido. El diálogo social es más que palabras, son verdaderos actos y herramientas.

MODIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO Y DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS JUDICIALES¹⁵

El procedimiento de despido colectivo, al que el empresariado deseaba aportar amplias modificaciones en el ámbito del Acuerdo nacional interprofesional (ANI) sobre la seguridad del empleo, ha sido considerablemente reformado. Por el contrario y frente a la oposición de las centrales sindicales, los empresarios han renunciado a la “baremación” de las prestaciones por despido sin causa real y efectiva. En su lugar, se va a crear una indemnización a tanto alzado ya desde el procedimiento de conciliación.

Además de la modificación profunda del procedimiento de despido, el empresariado ha obtenido de los sindicatos la disminución del riesgo de judicialización del despido. En el momento de la conciliación se propondrá al trabajador una indemnización a tanto alzado y los plazos de prescripción serán reducidos. Por otra parte, la disposición relativa a la prevalencia del fondo sobre la forma ante el Tribunal de los *Prud’hommes* (Sala de lo Social), muy importante para la patronal Medef (Movimiento de las Empresas de Francia),

¹⁴ CPEC: Gestión preventiva de empleos y habilidades tiene por objeto adaptar o mejorar las habilidades y competencia de los trabajadores a las evoluciones constatadas o previsibles. De esta manera favorece en algunas empresas la salvaguarda y el desarrollo del empleo. Cuando los despidos no se pueden evitar contribuya a disminuir su número y a facilitar la reclasificación de los trabajadores.

¹⁵ Liaisons Sociales Quotidien n° 16263, de 15 de enero 2013

ha desaparecido del proyecto del ANI. En su lugar, los firmantes se han comprometido a estudiar, con el apoyo de los poderes públicos, los casos en los que las irregularidades en la forma primen sobre el fondo y a efectuar, si ello es necesario, los cambios pertinentes.

Proteger el despido colectivo

El procedimiento de despido colectivo por causas económicas así como el Plan de conservación del empleo (PSE) serán establecidos, ya sea por acuerdo colectivo mayoritario (el 50% de los sufragios expresados en la primera vuelta de las últimas elecciones profesionales), sea por un documento de la empresa homologado por la Dirección regional de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (DIRRECTE).

- En el acuerdo colectivo, las partes podrán contravenir a las disposiciones legales sobre el despido económico (capítulo 3 del Título III, Libro II, del Código de Trabajo), principalmente, el número y la programación de las reuniones con las instancias de los representantes del personal (IRP), la lista de los documentos que deben entregar, modalidades para recurrir a la intervención de un perito, el orden de los despidos y el contenido del plan. También deberán indicar la fecha en la que se iniciará la reclasificación profesional interna de los trabajadores, ya que éstos pueden ser contratados antes de que finalice el procedimiento. La totalidad de los plazos establecidos en el acuerdo no serán susceptibles de suspensión o superación. El plazo de reclamación relativa a la validez del acuerdo será de tres meses a partir de su presentación; el plazo de la reclamación planteada por el trabajador en relación con la causa del despido o del no respeto del acuerdo por la empresa será de 12 meses tras la notificación del despido.
- Si la empresa opta por la homologación, establecerá ella misma el documento (proyecto de plan, número y programación de las reuniones de las IRP, plazos de convocatoria y lista de la documentación que se deba presentar), que será sometido al dictamen del Comité de empresa antes de ser transmitido a la administración competente (DIRRECTE).

Esta dispondrá de 21 días para homologarlo, y su silencio equivaldrá a homologación. A partir de la presentación del documento al CE, el procedimiento entrará en un plazo máximo preestablecido de dos meses para los proyectos que afecten desde 10 hasta 99 trabajadores, tres meses si afectan desde 100 hasta 249 trabajadores y cuatro meses para el resto.

La puesta en práctica de la reclasificación interna podrá iniciarse a partir de la obtención de la homologación. La denegación de ésta deberá estar motivada. En ese caso, la empresa someterá a la DIRRECTE un nuevo documento. El plazo máximo del procedimiento quedará entonces suspendido hasta la homologación por la administración del documento establecido por la empresa. La reclamación de homologación deberá ser formulada en un plazo de tres meses. El trabajador dispondrá de un año a partir de la notificación del despido para recusar la causa del despido o el no respeto del plan por la empresa.

Finalmente, es de subrayar que la duración máxima del permiso de reclasificación será aumentado de 9 a 12 meses, con objeto de armonizar su duración con la de los contratos de garantía profesional (CSP).

Orden de los despidos

Por lo que respecta al orden de los despidos por causas económicas, el proyecto de acuerdo prevé modificar la normativa colocando las “habilidades profesionales” en primer

lugar de la lista de los criterios de opción de la empresa. En la actualidad, el Código de Trabajo prevé cierto número de criterios (antigüedad, cargas familiares, etc.) sin jerarquizarlos. En la práctica, se teme que la empresa tenga en cuenta criterios subjetivos.

Indemnización a tanto alzado en el procedimiento de conciliación ante los Prud'hommes

En el acuerdo, los interlocutores sociales fomentan la conciliación ante los Prud'hommes (juzgados sociales) en lo que a cuestionamiento del despido se refiere. En su transcurso, las partes podrán poner fin a su conflicto por el pago de una indemnización a tanto alzado establecido en función de la antigüedad del trabajador. Esta indemnización tendrá carácter de daños y perjuicios, y será fijada en 2 meses de salario cuando el trabajador tenga entre 0 y 2 años de antigüedad; 4 meses de salario entre 2 y 8 años; 8 meses entre 8 y 15 años; 10 meses de salario entre 15 y 25 años de antigüedad, y 15 meses de salario más allá de 25 años de antigüedad.

Teniendo en cuenta esta horquilla, se plantea la cuestión siguiente: un trabajador con 2 años de antigüedad, ¿recibirá una indemnización de 2 o de 4 meses de salario puesto que esta antigüedad está incluida en las dos horquillas?. Los sindicatos critican este baremo, pues temen que pase a formar parte de la costumbre y los jueces lo apliquen en los hechos.

Es probablemente una de las razones por las cuales los jueces deberán justificar el monto de las condenas que pronuncien en reparación del perjuicio ocasionado al trabajador. El ANI también prevé que toda demanda presentada ante los Prud'hommes deberá tramitarse en el despacho de conciliación en los dos meses de su entrega en la secretaría del Tribunal.

Plazos de prescripción reducidos

Los plazos de prescripción de una demanda en justicia relativa a la ejecución o la rescisión del contrato de trabajo serán reducidos de 5 a 2 años (sin perjuicio de los plazos de prescripción legales más cortos).

La acción emprendida en reclamación de pago del salario formulada durante la ejecución del contrato, prescribirá cada 3 años (en lugar de 5 en la actualidad). Cuando la demanda se formula en los 24 meses que siguen la rescisión del contrato, el periodo de 36 meses indicado se entenderá a partir de la rescisión del contrato.