

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

PUBLICACIÓN DE LA LEY DE REFORMA LABORAL¹⁸

La ley 2013-504 de 14 de junio de 2013 sobre la reforma laboral (“sécurisation de l’emploi”) ha sido publicada en el Journal Officiel de 16 de junio de 2013. Ciertas medidas, principalmente los acuerdos de salvaguarda del empleo o el dispositivo de movilidad interna entrarán en vigor el 17 de junio de 2013. Otras medidas se aplicarán ulteriormente.

Evidentemente, el texto promulgado no contiene las disposiciones sobre la cláusulas de designación de los organismos aseguradores (organismos que garantizan al asegurado la parte del gasto sanitario no cubierto por la seguridad social) porque éstas han sido declaradas no conformes con la Constitución por el Conseil Constitutionnel.

Medidas aplicables a partir del 17 de junio de 2013

Estas medidas han entrado en vigor el 17 de junio de 2013:

- la posibilidad de firmar acuerdos de salvaguarda del empleo;
- la posibilidad de firmar acuerdos de movilidad interna;
- la posibilidad del trabajador de solicitar una movilidad geográfica con garantías (es decir, poder recuperar el antiguo empleo);
- la ampliación del ámbito de negociación de los planes de “gestión anticipada de empleos y carreras profesionales” (GPEC);
- la reducción de los plazos de prescripción;
- el plazo de un año concedido a las empresas pequeñas que sobrepasan el umbral a partir del cual es obligatorio consultar al comité de empresa, para que asuman el conjunto de sus obligaciones;
- las disposiciones sobre la prioridad de los despidos;
- la posibilidad de aplazar el final del permiso de reclasificación.

Otras medidas de la ley necesitan la publicación de decretos de aplicación, como por ejemplo:

- los plazos para consultar al comité de empresa;
- el baremo de las indemnizaciones por extinción consensuada de contrato;
- la posibilidad experimental de firmar un contrato de duración indefinida “intermitente” sin convenio o acuerdo colectivo, en tres sectores.

Medidas aplicables a partir del 1 de julio

Los artículos 18 (sobre el nuevo procedimiento de despido colectivo) y el 19 (sobre las obligaciones en materia de traspaso de empresa o centro de trabajo) se aplicarán a los procedimientos iniciados a partir del 1 de julio de 2013. En lo que se refiere a la aplicación del procedimiento de despido, este requería la publicación de un decreto que ha sido publicado en el Journal Officiel el 28 de junio. (Decreto nº 2013-554 de 27 de junio).

El aumento de las tasas para contratos de corta duración (medida aprobada para luchar contra la precariedad en el empleo) se aplica igualmente desde el 1 de julio.

¹⁸ Liaisons Sociales Quotidien nº 16367 de 18 juin 2013

Tiempo parcial

Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana. Para los contratos en vigor, esta duración mínima deberá aplicarse a partir del 1 de enero de 2016, salvo si el trabajador desea continuar con la duración inicialmente prevista.

Otra medida aplicable a partir del 1 de enero de 2014 es el aumento en un 10% del salario de las horas complementarias efectuadas hasta el límite de 1/10 de la duración inicial prevista en el contrato. Para las horas complementarias que superen este límite, los acuerdos colectivos pueden prever un aumento de remuneración que, en ningún caso, podrá ser inferior al 10%.

Por otra parte, conviene recordar que aquellos sectores en los que, como mínimo, tienen un 1/3 de sus efectivos a tiempo parcial, deben iniciar negociaciones sobre el tiempo parcial en los tres meses siguientes a partir de la fecha en que, como mínimo, 1/3 de los efectivos ocupa un empleo a tiempo parcial.

Mutualidad complementaria y previsión

Los agentes sociales deberán iniciar a partir de ahora negociaciones para que todos los trabajadores puedan disponer de una mutua aseguradora complementaria (entidad que cubre los gastos a cargo del asegurado, no cubiertos por el seguro social).

Si el 1 de enero de 2016 los trabajadores no disponen de una mutualidad aseguradora, es la empresa la que deberá asegurar la cobertura mínima legal que correspondería a dicha mutualidad.

Otras medidas

La ley impone la obligación a las empresas de crear una base única de datos (dos años para las empresas de menos de 300 trabajadores).

La entrada en vigor de la cuenta personal de formación prevista en ley tendrá lugar al término de la concertación entre Gobierno, región y agentes sociales y de una negociación interprofesional que deberá finalizar antes del 1 de enero de 2014.

La posibilidad de utilización diferida de los derechos a prestaciones por desempleo no utilizadas será efectiva cuando se firme un nuevo acuerdo sobre el seguro de desempleo.

CALIDAD DE LA VIDA LABORAL: UN PROYECTO DE ACUERDO ABIERTO A LA FIRMA¹⁹

A pesar de las tensiones, la negociación sobre la calidad de la vida laboral finalizó el 19 de junio. Los interlocutores sociales llegaron a un proyecto de acuerdo nacional interprofesional que reconoce la instauración de una negociación única relativa a la calidad de la vida laboral. Los sindicatos deberán pronunciarse en julio sobre su intención de firmar o no este texto.

Tras nueve meses de tensos debates sobre la calidad de la vida laboral y en vísperas de la 2ª Conferencia Social, “una negociación con fórceps” acaba de finalizar el 19 de junio, según afirmaciones de Jean-Michel Cerdan (CFTC). Su resultado es un proyecto de acuerdo

¹⁹ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16370, de 21 de junio 2013

experimental, con una duración de tres años, denominado “acuerdo de etapa” por la totalidad de los sindicatos y de firma dudosa por ellos mismos. A pesar de la diversidad y el alcance, a veces relativo, de las medidas que incluye, este texto podría no obstante influir el diálogo social en la empresa a través, particularmente, de la instauración de una negociación única sobre la calidad de vida en el trabajo (QVT).

Instauración de una negociación única relativa a la calidad de la vida laboral

La instauración de esta negociación única constituye la medida estrella del proyecto de Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), sobre la que algunos sindicatos todavía experimentan ciertas inquietudes.

Reagrupación de negociaciones obligatorias

Con carácter experimental, las empresas podrán decidir agrupar en una negociación única, y en el ámbito de un acuerdo colectivo mayoritario celebrado por un período de tiempo de tres años, las distintas negociaciones obligatorias que forman parte de la calidad de la vida laboral (tal acuerdo podría también negociarse por sectores).

A pesar de la solicitud de los sindicatos, el proyecto de ANI no establece la lista de las negociaciones en cuestión, pero sí añade que los temas sometidos a negociación obligatoria por el Código de Trabajo que no se retomen en el acuerdo, permanecerán sometidos a obligación de negociar.

La elección de las negociaciones y medidas aplicables se llevará a cabo sobre la base de un diagnóstico previo que « permitirá determinar los propios retos de la empresa », se elaborará tras analizar los instrumentos ya existentes en la misma (estrés, diversidad, seniors, gestión preventiva de empleos y competencias, etc.) y los dictámenes del Comité de Higiene y Seguridad y del Comité de Empresa. También deberán ser definidos a fin de poder evaluar la aplicación por el empresario de acciones relativas a los temas de negociación seleccionados.

Derecho de expresión de los trabajadores sobre su trabajo

Hay que subrayar que, a falta de este acuerdo colectivo, la calidad de la vida laboral deberá tratarse en la negociación relativa al derecho de expresión de los trabajadores, prevista en el artículo L. 2281-5 del Código de Trabajo.

Cometido de las instituciones representativas del personal (IRP)

Las IRP participarán en la elaboración del diagnóstico previo, basándose en la información de la que se disponga. También podrán ser asociadas a la aplicación de las acciones previstas en el acuerdo y al seguimiento de los grupos de expresión. Cuando ello proceda, el acuerdo deberá completar la naturaleza de la información comunicada a los IRP, principalmente al CSH.

Por otra parte, los interlocutores sociales solicitan de los poderes públicos autorización para poder llevar a cabo experimentaciones que deroguen al derecho común y que permitan simplificar y modernizar el ámbito de funcionamiento de los Comités de Seguridad e Higiene, particularmente en las empresas con establecimientos múltiples.

Fusión de la obligación de negociar sobre la igualdad hombre-mujer

Con el fin de simplificar y dotar de mayor eficacia a la negociación anual sobre la igualdad profesional, los interlocutores sociales desean que se fusionen la negociación anual relativa

a la igualdad entre hombres y mujeres (se puede alcanzar un acuerdo trienal, artículo L. 2242-5 del Código de Trabajo), y la relativa a la supresión de las diferencias de remuneración entre ellos (artículo L. 2242-7 del Código de Trabajo), sabiendo que en todos los casos esta última negociación continuará siendo anual.

Accediendo a una solicitud de los sindicatos, el empresariado ha aceptado no integrar en este dispositivo la obligación para las empresas de estar cubiertas por un acuerdo o plan de acción, en materia de igualdad profesional, so pena de sanción financiera, prevista en el artículo L. 2242-5-1 del Código de Trabajo.

Hay que subrayar en que la fusión de las negociaciones requiere la intervención del legislador para poder modificar el Código de Trabajo.

Las otras medidas del ANI

Carrera profesional de los trabajadores con permiso parental, con jornada parcial, utilización de las TIC, etc., el proyecto de acuerdo contiene una serie de medidas destinadas a mejorar la calidad de la vida laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, y la igualdad profesional.

Carrera profesional de los trabajadores con permiso parental

Con el fin de preparar su vuelta al trabajo y sus posibles necesidades de formación, el trabajador podrá beneficiarse, a petición propia y durante su permiso, de una entrevista con su empresario. En ella se analizarán los posibles efectos en la carrera profesional del período de permiso en la remuneración y la carrera del trabajador.

Carrera de los trabajadores con jornada parcial

La jornada parcial puede permitir que el trabajador concilie actividad profesional y vida familiar, pero no debe frenar la evolución de su carrera. Con este objetivo, la evolución profesional del trabajador se analizará durante la entrevista profesional que se celebra cada dos años, que se concede a cualquier trabajador con al menos dos años de antigüedad en la empresa (ANI de 5 de octubre de 2009). Las empresas deberán velar por que la totalidad de los puestos de trabajo y de los puestos de responsabilidad sean accesibles.

Armonización de la vida laboral y la vida familiar

Durante la entrevista mencionada más arriba, el trabajador podrá solicitar del empresario la posibilidad, por un período limitado, de ordenar sus horarios de trabajo. Por su parte, los interlocutores sociales deberán reflexionar sobre la armonización de derechos de los distintos permisos parentales y personales (condiciones de acceso, prestaciones) y la portabilidad de estos derechos.

Utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Los interlocutores sociales estimularán a las empresas a buscar medios para evitar la falta de conciliación del trabajo en la vida familiar a través de las TIC (ordenadores portátiles, smartphones, etc.), regulando y estableciendo, por ejemplo, periodos de desconexión. También podrán sensibilizar a los trabajadores y a la empresa sobre el buen uso de las TIC.

Luchar contra los estereotipos sexuales y favorecer que los hombres se ocupen de las tareas de educación y cuidado de los hijos

Se invita a los interlocutores sociales a desarrollar, tanto por sectores como en las empresas, acciones destinadas a luchar contra los estereotipos sexuales, en particular los vinculados a la educación y cuidado de los hijos, a fin de evitar la estigmatización de las mujeres y permitir que los hombres puedan beneficiarse de los dispositivos de conciliación del tiempo de trabajo y vida familiar.

Informe de situaciones comparadas

Un grupo de trabajo nacional paritario deberá encargarse de llevar a cabo un trabajo de reflexión sobre la utilización de los elementos de la única base de datos creada por la Ley de Protección del Empleo, que incluye información en relación con la distribución de los empleos con jornada parcial y la remuneración de los trabajadores, a efectos de que el análisis en la comparación de hombres y mujeres sea más eficaz. Con esta misma perspectiva se elaborará un indicador de promoción según sexos.