

#### LEY DE REFORMA DEL DIALOGO SOCIAL

El Parlamento aprobó definitivamente el 23 de julio de 2015 el proyecto de ley sobre el diálogo social y el empleo, la denominada Ley Rebsamen. El texto fue recurrido ante el “Conseil Constitutionnel” que, mediante decisión de 13 de agosto de 2015, declaró conforme con la constitución la mayor parte de las disposiciones de la Ley.

La Ley sobre el diálogo social y el empleo (ley 2015-994 de 17 de agosto) ha sido publicada en el “Journal Officiel” de 18 de agosto de 2015.

El objetivo principal de la ley es modernizar el diálogo social en el seno de la empresa. Para ello, el texto mejora la representatividad de los trabajadores aplicando modalidades adaptadas a la diversidad de las empresas.

También contiene otras medidas como la creación de la cuenta personal de actividad, la prima de actividad, el reconocimiento del “burn out” como enfermedad profesional, la posibilidad de renovar dos veces los CDD o la permanencia del régimen de desempleo para el personal eventual del espectáculo.

#### Posibilidad de reagrupar las IRP

En las empresas de 300 o más trabajadores será posible mediante un acuerdo colectivo mayoritario, reagrupar en una sola instancia al Comité de empresa, Delegaciones de personal y Comités de seguridad e higiene en el trabajo. El acuerdo colectivo podrá ser un acuerdo de empresa o un acuerdo de centro de trabajo.

Formarán parte de la institución, representantes de personal elegidos según las actuales reglas electorales. El número de representantes se fijará en el acuerdo colectivo sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al fijado por decreto en función de la talla de la empresa.

Se podrán crear diversas comisiones, algunas obligatorias y otras como la Comisión de higiene y seguridad en el trabajo (CHSCT), será facultativa de forma que los asuntos de higiene y seguridad podrán ser tratados en esta comisión o en el seno de la nueva institución establecida por la ley.

#### Misión y funcionamiento

El acuerdo colectivo definirá las modalidades de funcionamiento de la nueva institución: frecuencia de las reuniones (como mínimo una cada dos meses), redacción y difusión del orden del día, funciones respectivas de los miembros titulares y los suplentes, etc.

Cuando el acuerdo colectivo mayoritario no contenga reglas sobre el funcionamiento de la instancia, las normas sobre el número de representantes, los días de formación, y las horas dedicadas de liberación se fijarán por decreto. Las otras reglas de funcionamiento aplicables serán las establecidas por el código de trabajo para el funcionamiento del CE.

La nueva institución podrá suprimirse tras la denuncia del acuerdo.

## **Delegación única de personal que incluya el CHSCT**

Para disminuir la carga que representa la coexistencia del Comité de empresa y las Delegaciones de personal, las empresas de 50 a 199 trabajadores pueden actualmente poner en funcionamiento una Delegación única de personal (DUP). El artículo 13 de la Ley Rebsamen extiende esta posibilidad a las empresas de más de 199 trabajadores y menos de 300 e incluye en la DUP al CHSCT.

La puesta en funcionamiento de esta DUP corresponderá exclusivamente al empresario, tras haber consultado a las instituciones representativas de personal en el momento de su constitución o de la renovación.

Estará constituida por representantes de personal elegidos según las reglas establecidas para los representantes en el CE. El número mínimo de componentes y las horas de delegación que les corresponda serán definidos por decreto.

En cuanto a las atribuciones de la DUP, la ley atribuye algunas nuevas:

- El orden del día deberá ser comunicado con 8 días de antelación como mínimo;
- La DUP se reunirá por convocatoria del empresario una vez cada dos meses, como mínimo, en vez de una vez por mes como ocurre actualmente;
- La DUP deberá establecer un estudio pericial común sobre las cuestiones comunes al CSSCT y al CE;
- Los suplentes continuarán asistiendo a las reuniones.

## **Supresión**

El empresario podrá decidir no renovar la DUP cuando ha terminado el mandato de sus componentes. En ese supuesto deberá convocar elecciones sindicales.

## **Comisiones regionales para las TPE**

A partir del 1 de julio de 2017, todos los trabajadores y empresarios de la microempresas (de menos de 11 trabajadores) podrán estar representados gracias a entrada en funcionamiento en el ámbito regional de la "Comisiones paritarias interprofesionales"

## **Misiones**

Encargadas de aconsejar e informar a trabajadores y empresarios sobre las disposiciones aplicables (principalmente en materia de derecho laboral), estas comisiones podrán, con el acuerdo de las partes afectadas, facilitar la resolución de los conflictos (individuales/colectivos) que no hayan sido planteados ante la jurisdicción. También podrán hacer propuestas en, materia de actividades sociales y culturales.

## **Composición**

Estará compuesta de 20 miembros designados por las organizaciones sindicales de trabajadores y las organizaciones patronales por una duración de cuatro años renovables (10 miembros designados por los sindicatos y 10 por las organizaciones patronales).

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros de la comisión podrán, con la autorización del empresario, acceder a las empresas y tendrán un crédito de 5 horas por mes, además del tiempo pasado en las reuniones de la comisión.

## Reagrupación de las consultas al comité de empresa y de las obligaciones de negociar

Además de lo expuesto en los párrafos precedentes, la ley “Rebsamenn” racionaliza las obligaciones de información y consulta al CE y de negociación.

### Reagrupación de las consultas al CE

A partir del 1 de enero de 2016, las 17 obligaciones anuales de información y consulta al CE se reducirán a tres consultas sobre:

- La situación económica y financiera de la empresa;
- La política social de la empresa, las condiciones de trabajo y de empleo (principalmente la evolución del empleo, las cualificaciones);
- Las orientaciones estratégicas de la empresa (principalmente sobre la “gestión anticipada de empleo y carrera laboral - GEPC- y sobre las orientaciones de la formación profesional).

Un convenio de empresa podrá adaptar las modalidades de información, consulta y funcionamiento. Los proyectos de acuerdos colectivos, su revisión o denuncia no requerirán el dictamen del CE, como exige la jurisprudencia actual.

### Negociaciones

A partir del 1 de enero de 2016, las negociaciones obligatorias de las empresas se organizarán sobre tres temas:

- Negociación anual sobre la remuneración, el tiempo de trabajo y el reparto del valor añadido;
- Negociación anual sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres y calidad de vida en el trabajo;
- Negociación sobre la gestión de empleos e itinerarios profesionales en las empresas de 300 o más trabajadores.

### Clarificación de las competencias de las instancias representativas de personal (IRP)

Para evitar la duplicación de consultas al Comité central de empresa (CCE) y al comité de centro de trabajo, la ley prevé que no se consultara a los comités de centro (bastando la consulta al CCE) cuando se trate de proyectos en el ámbito de la empresa:

- Que no contengan medidas de adaptación específicas a uno o varios centros de trabajo;
- Cuando las medidas de aplicación no se han definido aún;

En cuanto al CSHCT, las empresas de 50 o más trabajadores lo implantarán en sus centros de trabajo de 50 o mas trabajadores y cuando las empresas tienen únicamente centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, en uno de ellos como mínimo.

## Umbrales

El empresario podrá suprimir el CE cuando la plantilla no alcance los 50 trabajadores durante 24 meses consecutivos o no, en el periodo de los tres años que preceden a la fecha de renovación de los CE.

Además, la ley ajusta ciertos umbrales aplicables a las PME fijándolos en 300 trabajadores. Por ejemplo, el umbral que determina la periodicidad de las reuniones del CE pasará de 150 a 300, el que determina la constitución de comisiones de formación e igualdad profesional será igualmente de 300 en vez de 200.

## Nuevos derechos para los representantes de los trabajadores

Para fomentar la actividad sindical, la Ley “Rebsamen” concede nuevos derechos a los representantes de los trabajadores y mejora el reconocimiento y la calidad de sus itinerarios.

## Financiación de la formación económica y social

Los trabajadores que estén utilizando el permiso de formación económica, social y sindical percibirán la integralidad de su remuneración siempre y cuando una organización sindical presente la solicitud por escrito. La organización sindical deberá reembolsar dicha remuneración salvo si un convenio o acuerdo colectivo dispone lo contrario.

## Garantía de no discriminación salarial

Los trabajadores que tienen un mandato para representar a los trabajadores (miembro del CE o del CHSCT, representante sindical en el CE, delegado sindical, delegado de personal,..) cuyas horas de liberación superen el 30% del tiempo de trabajo, gozarán de una garantía de no discriminación salarial. Por ello, salvo que un convenio colectivo contenga disposiciones más favorables, la evolución de su remuneración será, como mínimo, igual a los aumentos generales y a la media de los aumentos individuales percibidos durante su mandato por trabajadores comparables.

## Entrevistas profesionales al inicio y al término del mandato.

Al inicio de su mandato, el representante de personal, el delegado sindical o el titular de un mandato sindical, podrán pedir una entrevista individual al empresario para tratar sobre las modalidades prácticas del ejercicio de su mandato en la empresa en relación con su empleo.

Podrá igualmente, tener una entrevista profesional al término del mandato donde se procederá al reconocimiento de las competencias adquiridas durante el mismo y a precisar las modalidades de la valorización de lo adquirido por la experiencia.

## Reconocimiento de la competencia profesional

En cuanto al reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas, los ministros de trabajo y de la formación profesional establecerán una lista de competencias profesionales que se inscribirán en el registro nacional de certificaciones profesionales. Esta certificación permitirá a los trabajadores representantes obtener dispensas en el marco, principalmente, de la validación de lo adquirido por la experiencia (VAE). La entrada en funcionamiento de esta certificación está prevista para el primer semestre de 2016.

## Refuerzo de la paridad en las IRP

A partir del 1 de enero de 2017 para cada distrito electoral, las organizaciones sindicales deberán incluir en sus listas de candidatos a un número de mujeres y hombres proporcional al número de hombres y mujeres inscritos en el censo electoral.

## Utilización de las horas de delegación

Los representantes del personal podrán utilizar sus horas de delegación (salvo las horas reservadas a la negociación en la empresa) para participar:

- En las negociaciones sectoriales, interprofesionales o de ámbito nacional;
- En las reuniones de instancias organizadas en interés de la empresa.

## Administradores representantes de personal

El umbral a partir del cual el consejo de administración de una empresa debe incluir a administradores representantes de personal es de:

- 1000 trabajadores (frente a 5.000 actualmente) cuando la sede social está en Francia;
- 5000 trabajadores (frente a 10.000 actualmente) cuando la sede social está en el extranjero.

## Creación de la cuenta personal de actividad

El Gobierno abrirá, antes del 1 de diciembre de 2015, una concertación con los interlocutores sociales representativos en el ámbito interprofesional con objeto de crear la “cuenta personal de actividad” (CPA), cuya entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2017.

La finalidad de la CPA es reunir los derechos sociales personales para asegurar los itinerarios profesionales de cada individuo desde que entra en el mercado de trabajo y a lo largo de toda su vida laboral. Esta cuenta podría reagrupar las actuales cuentas personal de formación (CPF), cuenta de trabajos penosos, la cuenta ahorro tiempo (CET), o los derechos aplazables al desempleo.

## Desarrollo del aprendizaje

Como se anunció el 12 de mayo en la reunión de movilización para el aprendizaje, las modalidades actuales de la ayuda a la contratación de un aprendiz suplementario en las empresas de menos de 250 trabajadores serán mantenidas. Según las normas actualmente en vigor, a partir del 1 de julio de 2015, esta ayuda de 1000 euros como mínimo por cada contrato de aprendizaje suplementario, solo se puede conceder a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial sobre aprendizaje. Pero la ley suprime este requisito que, consecuentemente, no se aplicará.

En cuanto al periodo de extinción libre del contrato de aprendizaje, la ley establece que para los contratos firmados después de la publicación de la ley se podrán extinguir libremente durante los primeros 45 días, consecutivos o no, de formación práctica en empresa. Dicho de otro modo, los periodos de formación teórica escolar en los “centros de formación de aprendices” (CFA), no se tomarán en consideración.

La ley permite la exoneración a las empresa de una parte de la “tasa de aprendizaje” cuando efectúen donaciones a los CFA de materiales pedagógicos conformes a las necesidades de la formación y destinados a acciones formativas.

#### Ampliar el acceso a los contratos de profesionalización.

La ley prevé la puesta en marcha de un contrato de profesionalización “nueva oportunidad”, cuyo objetivo es adaptar la duración del contrato de profesionalización y la duración de las acciones de profesionalización a las necesidades de los desempleados de larga duración. La ley permitirá, así, ampliar la duración derogatoria de 24 meses del contrato reservada a ciertas personas, a los desempleados inscritos en “Pôle emploi” (servicio público de desempleo) desde hace más de un año.

Otra disposición prevé facilitar las posibilidades de acogida en varias empresas a los beneficiarios del contrato de profesionalización. Con esta nueva ley, el contrato de profesionalización podrá comportar periodos de adquisición de sólidos conocimientos en varias empresas.

#### Adaptar los “contratos únicos de inserción” (CUI) a los “seniors”

Actualmente, la duración de los CUI (de duración determinada) y la ayuda a la inserción que conlleva, prevista para dos años, se puede prolongar hasta cinco años para los trabajadores de 50 o más años beneficiarios de la “renta de solidaridad activa”, del subsidio de solidaridad específico, del subsidio temporal de espera o del subsidio de discapacitados adultos. En adelante, esta derogación no estará limitada a los beneficiarios de rentas sociales mínimas, sino que se aplicará a todas las personas de 50 o más años que encuentren dificultades particulares que obstaculicen su inserción duradera en el empleo.

#### La futura prima de actividad

A partir del 1 de enero de 2016, la “prima de actividad remplazará a la “renta de solidaridad activa” de las personas que trabajan (RSA actividad) y a la prima al empleo que se concede a los trabajadores pobres.

#### Requisitos para su concesión

La prima es una ayuda financiera destinada a favorecer el retorno al empleo, que aumenta los ingresos de los trabajadores (por cuenta ajena o no) *con ingresos modestos*. Se concede si la persona:

- Percibe ingresos por el ejercicio de una actividad profesional (por cuenta ajena o no);
- Reside en Francia de manera estable o definitiva;
- Tiene más de 18 años;
- No es escolar, estudiante, aprendiz o personas en prácticas;
- Tiene nacionalidad francesa o es titular durante 5 años como mínimo de un permiso de trabajo (salvo excepciones a refugiados o a ciudadanos de Estados miembros de la UE, por ejemplo);
- No ser un trabajador desplazado a Francia;
- No estar en situación de permiso parental de educación, permiso sin sueldo o en disponibilidad.

## Modalidades de cálculo de la prima

Su importe se calculará teniendo en varios elementos: una cantidad fija que dependerá de la composición del hogar (persona sola o en pareja), del número de hijos a cargo, de una parte de los ingresos profesionales de los miembros de la unidad familiar y otros ingresos del hogar. Este importe podrá ser bonificado en función de los ingresos de cada trabajador de la unidad familiar. Las reglas de cálculo de la prima y la bonificación serán precisadas en un decreto.

Será financiada por el Estado pero concedida, pagada y controlada por las cajas de subsidios familiares o las cajas de la mutualidad social agrícola.

Su importe se calculará para un periodo que se fijará por decreto.

La prima de actividad no está sometida al pago de impuestos ni pagara la “contribución social generalizada” (CSG). Si pagará, sin embargo, la “contribución al reembolso de la deuda social” (CRDS).

## Otras medidas de la ley Rebsamen

### Prorroga de los contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada y los contratos de misión podrán renovarse dos veces (en vez de una, como ocurre actualmente).

### Reconocimiento a título experimental del contrato de duración indeterminada para la realización de misiones temporales (“CDI intérimaire”).

Este contrato está en vigor desde marzo de 2014 pero la ley Rebsamen estipula que su vigencia es temporal, solo se aplica solo a los contratos firmados hasta el 31 de diciembre de 2018. El Gobierno emitirá y publicará un dictamen 6 meses antes de esa fecha y decidirá si esta figura contractual debe seguir en vigor de forma permanente.

Este CDI está constituido de periodos de misión en las empresas usuarias y periodos de “inter misión”, durante los cuales se garantiza una remuneración. Además, la duración máxima de las misiones para un trabajador con este CDI, será de 36 meses en vez de 18 meses actualmente.

### Lucha contra el sexismo

Se incluirá en el código de trabajo la medida preconizada por el Consejo superior de la igualdad profesional en su informe de 6 de marzo de 2015. Así, nadie deberá ser víctima de actos definidos como “acciones en razón del sexo de una persona, cuyo objeto o efecto sea atentar a su dignidad o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

### La ley garantiza la existencia del régimen específico de desempleo de los trabajadores eventuales del espectáculo

La existencia del régimen de desempleo para este colectivo será garantizada por su inclusión en el código de trabajo. Este régimen será negociado en el seno de las profesiones afectadas y, además, en el ámbito interprofesional.

A falta de acuerdo por esta vía, los agentes sociales negociadores del convenio del seguro de desempleo común definirán las normas reguladoras de este régimen específico.

Reconocimiento de las patologías psíquicas, como el “burn out”, como enfermedades profesionales.

Simplificación de la aplicación por las empresas de la cuenta de trabajos penosos.

Simplificación de los despidos en casos de inaptitud.

La ley facilita la extinción del contrato de trabajo en caso de inaptitud derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El empresario podrá despedir al trabajador cuando el médico del trabajo dictamine expresamente que mantener al trabajador en la empresa perjudica gravemente su salud. En este supuesto el empresario estará dispensado de buscar una reclasificación profesional.

### Nuevas medidas de seguimiento médico a los trabajadores

La ley prevé diversas medidas preventivas para trabajadores entre las que cabe destacar:

- El seguimiento específico a los trabajadores con puestos que presentan riesgos particulares para su seguridad o su salud, para sus colegas o terceras personas;
- Trabajadores cuya situación personal lo justifique.

También, la ley amplía las competencias de los médicos del trabajo. No se limitará a vigilar y prevenir el estado sanitario de los trabajadores sino que deberá prevenir también las consecuencias sobre la seguridad de terceras personas.