

REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO: LOS 61 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL²⁵

El Comité Badinter seleccionó 61 principios básicos del derecho laboral, que constituirán el preámbulo del nuevo Código de Trabajo. Eso es lo que confirmó Manuel Valls el 25 de enero, durante la presentación del informe por el Comité. Estos principios serán recogidos en el proyecto de ley que está preparando Myriam El Khomri (en colaboración con Emmanuel Macron), texto que se presentará el 9 de marzo próximo en Consejo de Ministros.

Los nueve miembros del Comité Badinter han trabajado con derecho constante; y según ha afirmado Robert Badinter, el Comité "no se ha sentido autorizado -aunque a veces con mucho pesar-, a proponer nuevas disposiciones o a formular sugerencias" El Sr. Badinter recuerda que " será la Comisión de refundación del Código de Trabajo, que le va a suceder, la que deberá proponer dichas propuestas o sugerencias, respetando los principios definidos por el Comité".

Esta Comisión, que será creada por la futura ley El Khomri, se encargará de enumerar estos principios, en dos años, exceptuando los relativos a la duración de la jornada laboral. La nueva formulación de estos últimos corresponde efectivamente al ministerio de Trabajo, que a partir de este año prevé recogerlos en el proyecto de ley de reforma del Código de Trabajo.

Ocho categorías de principios esenciales

Los 61 principios básicos del derecho laboral enumerados por el Comité Badinter se agrupan en ocho categorías:

1. Libertades y derechos de la persona en el trabajo (afirmación del derecho al respeto de la dignidad en el trabajo, de la igualdad profesional entre hombres y mujeres, encuadre de las restricciones a la libertad de manifestar sus creencias -"incluidas las religiosas"-, prohibición de las discriminaciones y del acoso, prohibición de emplear a un menor de 16 años, salvo en las excepciones previstas por la ley, etc.).
2. Formación, ejecución y rescisión del contrato de trabajo (ejecución de buena fe del contrato de trabajo, derecho a la formación, exigencia de una causa real y seria de despido, etc.).
3. Remuneración (establecimiento por Ley del salario mínimo, igualdad de remuneración entre los trabajadores por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, etc.).
4. Jornada laboral (establecimiento por la ley de la duración "normal", descanso diario, descanso semanal el domingo, etc.).
5. Salud y la seguridad laboral (derecho de retractación, acceso de todo trabajador a un servicio de salud en el trabajo, etc.).

²⁵ Liaisons Sociales Quotidien n° 17006, 27 de enero de 2016

6. Libertades y derechos colectivos (derecho a constituir un sindicato, libertad de afiliarse a él, derecho de huelga, etc.).
7. Negociación colectiva y diálogo social (concertación de los interlocutores sociales con vistas a la apertura de negociaciones antes de cualquier proyecto de reforma de la legislación laboral previsto por el Gobierno, establecimiento por la ley de las condiciones de representatividad de las partes firmantes necesarias para la validez del acuerdo, principio de favor, etc.).
8. Control administrativo y solución de litigios (los sindicatos tendrán derecho de actuar ante cualquier jurisdicción en defensa de los intereses colectivos, etc.).

Valor de estos principios

Reunidos en forma de preámbulo en un capítulo independiente que encabezará el Código de Trabajo, no deberían tener "un valor jurídico superior a otras disposiciones", ha subrayado Robert Badinter, reconociendo que algunos tienen fuerza superior a la ley. "Pero", agregó, "constituirán un sistema de referencia para quienes tengan la misión de interpretar las normas y aplicarlas".

Contrato de duración indefinida y salario mínimo reforzados

Entre los principios básicos del derecho laboral francés figura la afirmación de que "el contrato de trabajo es de duración indefinida". El CDI continúa siendo la norma. Según especifica el Comité Badinter, el contrato de trabajo sólo puede ser celebrado por una duración determinada en los casos previstos por la ley.

Otro principio: "El contrato de trabajo puede prever un período de prueba que debe ser razonable". Aquí, el texto no hace ninguna referencia a la ley.

En cambio, es siempre la ley la que establece el salario mínimo. Todo trabajador, puntualiza el Comité, tiene derecho a una remuneración, que "le garantice condiciones de vida dignas".

Restricciones a la libertad religiosa

Otro principio fundamental del derecho laboral: la libertad del trabajador de manifestar sus creencias, incluso las religiosas, que hará así su entrada en el Código de Trabajo. Esta libertad "no puede conocer restricciones salvo cuando estén justificadas por el ejercicio de otras libertades y derechos fundamentales, o necesidades para el buen funcionamiento de la empresa", indica el Comité Badinter. Es decir, el empresario podrá prohibir a un asalariado ciertas prácticas que impidan el cumplimiento de su trabajo.

Este principio es "la primera respuesta que debemos aportar a los responsables de una empresa, que a menudo se encuentran desarmados frente a determinados comportamientos individuales", comentó Manuel Valls.

Revisar rápidamente la jornada laboral

La duración legal del trabajo es, según el Comité Badinter, un principio esencial del derecho laboral: "La jornada laboral normal será establecida por la ley. Ésta determinará las condiciones en las que los acuerdos y convenios colectivos podrán optar por una jornada diferente". Por otra parte, establece el texto, "todo asalariado cuyo tiempo de trabajo sea superior a la jornada normal, tendrá derecho a una compensación". El Comité Badinter no menciona la naturaleza de esta compensación (pago de horas extraordinarias, recuperaciones, etc.). El nivel de dicha compensación será recogido en el proyecto de ley

El Khomri, aseveró Manuel Valls durante la entrega del informe. También indicó que los acuerdos sectoriales ya no impedirán a las empresas de adoptar sus propias normas en materia de horas extraordinarias. En otras palabras, el proyecto de ley dará prioridad a las empresas para establecer el porcentaje de aumento de las horas extraordinarias.

Según el primer ministro, sin cuestionar la duración legal, el proyecto de ley permitirá que las empresas puedan fijar, mediante acuerdo, las modalidades de organización del tiempo de trabajo. Más concretamente, los acuerdos de empresa podrán modular la jornada laboral sobre más de un año, lo que será muy útil para las empresas cuyos ciclos de producción superen un año (por ejemplo, las de la industria del automóvil o la aeronáutica).

El Gobierno también está estudiando la manera de dar mayor libertad a las microempresas y a las Pymes para adaptar el derecho laboral. Así, según Manuel Valls, un número de días a tanto alzado podrá ser propuesto a los trabajadores (por ejemplo, a los de las *start up*), sin tener que pasar por un acuerdo colectivo. El proyecto de ley debería imponer salvaguardias para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, aseguró una fuente cercana al primer ministro.

Revitalizar los acuerdos colectivos

El Gobierno se propone dar mayor legitimidad a los acuerdos colectivos privilegiando los acuerdos mayoritarios, firmados por los sindicatos que representen al menos el 50% de los trabajadores. Sin embargo, advierte Manuel Valls, "este umbral no deberá suponer un bloqueo".

La ministra de Trabajo presentará una propuesta sobre este tema en los próximos días (en relación con las soluciones evocadas en el informe Cesaro sobre la revisión de los convenios colectivos).

Tal y como lo anunció el presidente de la República el 18 de enero, Manuel Valls ha confirmado finalmente que los acuerdos colectivos mayoritarios podrían prevalecer sobre el contrato de trabajo, siempre y cuando permitan mantener o desarrollar el empleo.

TRABAJADORES DESPLAZADOS: VARIAS DE LAS OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA LEY MACRON SE ESPECIFICAN POR DECRETO²⁶

La Ley "Macron" del 6 de agosto de 2015 ha fortalecido en varios puntos el encuadramiento de los trabajadores desplazados a trabajar en Francia por empresas establecidas en el extranjero (nuevas formalidades declarativas, endurecimiento de las sanciones).

En este sentido, un primer decreto de aplicación, que data del 3 de diciembre de 2015, viene a especificar las modalidades de la suspensión temporal de la prestación de servicios que se incurre en caso de incumplimiento grave de los "derechos fundamentales" de los trabajadores desplazados.

El [decreto nº 2016-27 de 19 de enero de 2016](#) establece el contenido de la declaración de desplazamiento que el dueño de la obra debe dirigir a la Inspección de Trabajo en caso de carencia del prestatario extranjero, así como las modalidades de aplicación de su solidaridad financiera en caso de impago del salario mínimo a los trabajadores desplazados.

²⁶ Liaisons Sociales Quotidien nº 17002, de 21 de enero 2016

También recoge la supresión de la sanción penal cuando el prestatario del servicio no presenta en la Inspección de Trabajo los documentos debidamente traducidos al francés para verificar la regularidad del servicio, así como su sustitución por una multa administrativa.

Declaración del desplazamiento por el dueño de la obra

La Ley Macron impuso al dueño de la obra o al encargado dirigir a la Inspección de Trabajo una declaración específica cuando el prestatario de servicios no le haya entregado copia de la declaración previa de desplazamiento. Esta declaración específica debe ser enviada en las 48 horas siguientes al inicio del desplazamiento (Código de Trabajo, artículo L.1262-4-1). El decreto de 19 de enero recoge una relación de las informaciones que debe contener:

- Nombre o razón social, direcciones postal y de correo electrónico, números de teléfono, actividad principal del encargado o del dueño de la obra declarante, así como su número CIF o, en su defecto, las referencias de su inscripción en un registro profesional u otras referencias equivalentes.
- Nombre o razón social, direcciones postal y de correo electrónico, datos telefónicos de la empresa o establecimiento que emplea habitualmente al o a los trabajadores, forma jurídica de la empresa, referencias de su inscripción en un registro profesional u otras referencias equivalentes, y Estados en cuyo territorio se encuentran los organismos a los que abona las cuotas de Seguridad Social correspondientes al desplazamiento de los trabajadores afectados.
- Dirección de los lugares sucesivos en los que debe realizarse la prestación, fecha de comienzo de la misma, fecha de finalización previsible, actividad principal ejercida en el marco de la prestación.
- Nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, dirección de residencia habitual y nacionalidad de cada uno de los trabajadores desplazados.
- Nombre y apellidos, datos telefónicos y direcciones de correo electrónico y postal en Francia del representante de la empresa que desplaza a los trabajadores.

El decreto también establece que la declaración deberá estar redactada en lengua francesa y justificar, por cualquier medio que le otorgue fecha cierta, que se ha llevado a cabo en el plazo de 48 horas.

Un decreto por publicar determinará el modelo de esta declaración.

Solidaridad financiera en caso de no pagar el salario mínimo

De acuerdo con la ley Macron, cuando el dueño de la obra o el encargado sea informado por un inspector de que a los trabajadores desplazados no se les paga el salario mínimo legal o convencional, éste deberá ordenar inmediatamente al empresario afectado, así como, en su caso, al dueño de la obra inmediato de este último, el cese inmediato de esta situación (Código de Trabajo, artículo L.1262-4-3).

El decreto de 19 de enero especifica que, a partir del día de la recepción del requerimiento, el empleador de los trabajadores desplazados y el dueño de la obra co-contratante de este último, disponen de un plazo de siete días para informar al dueño de la obra o al encargado, de las medidas adoptadas para poner fin a la situación. El dueño de la obra o el encargado debe transmitir inmediatamente esta información al inspector, o debe informarle sobre la falta de respuesta a la expiración del plazo de siete días.

Cuando el empleador no regularice la situación de los trabajadores desplazados, el dueño de la obra o el encargado está obligado, solidariamente con éste, al pago de las retribuciones e indemnizaciones debidas a cada trabajador desplazado, así como, cuando el trabajador dependa de un régimen francés de Seguridad Social, al pago de las contribuciones y cuotas sociales correspondientes a los organismos encargados de su recaudación, salvo si denuncia el contrato de prestación de servicio.

El decreto también especifica que, el inspector que señale el hecho, deberá informar por escrito a los empleados afectados de que, a falta de pago de sus retribuciones por el empleador, el encargado o el dueño de la obra, podrán recurrir al tribunal de trabajo, con el fin de recuperar las cantidades adeudadas.

