

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

REFORMA DEL DERECHO LABORAL: EL GOBIERNO HA PRESENTADO SU HOJA DE RUTA¹⁹

Las concertaciones que llevarán a la publicación de los decretos leyes para reformar el derecho del trabajo antes de que finalice el verano, se desarrollarán entre el 9 de junio y el 21 de julio. Esto es lo que prevé el programa de trabajo desvelado el 6 de junio por el Gobierno francés.

Menú de los debates: la articulación entre los acuerdos sectoriales y de empresa, la fusión de las instancias de representación del personal (IRP) y el establecimiento de un baremo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria. Otros temas están igualmente programados para los próximos 18 meses, tales como la apertura del seguro de paro a los autónomos o la reforma de las pensiones.

Los 18 meses del programa de trabajo para renovar el modelo social francés se anuncian muy cargados. La *hoja de ruta* transmitida por el primer ministro y la ministra de Trabajo a los interlocutores sociales el 6 de junio prevé tres grupos de reformas.

El primero, y no el menos importante, es el de la reforma del Código de Trabajo. Esta será objeto de concertación antes de la publicación de los decretos leyes previstos para antes del 21 de septiembre. Se han programado 48 reuniones bilaterales, que se celebrarán entre el 9 de junio y el 21 de julio, a razón de dos reuniones por organización sindical y patronal.

El segundo, será lanzado en septiembre y será consagrado a la protección de las carreras profesionales y a la lucha contra el desempleo (aprendizaje, seguro de paro y formación). Este conjunto de reformas será objeto de un proyecto de ley en la primavera de 2018.

En cuanto a la reforma de las pensiones, ésta intervendrá en un tercer tiempo, en el transcurso del año 2018.

¹⁹ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17341

1. Renovar la articulación entre los acuerdos sectoriales y de empresa

Las reuniones, que se tendrán lugar del 9 al 23 de junio, tratarán de la articulación del acuerdo de empresa y del acuerdo sectorial, así como sobre la extensión asegurada del ámbito de la negociación colectiva.

Para cada ámbito en el que el diálogo social cree normas, la concertación se planteará sobre la pertinencia de conceder la primacía al acuerdo sectorial o al acuerdo de empresa. Por su propia naturaleza, ciertos temas no pueden ser confiados a las empresas y continuarán definidos a nivel sectorial: la mutualización de los fondos de la formación, la financiación del sistema paritario o las clasificaciones profesionales.

Además, se llevará a cabo una reflexión sobre la apertura de la negociación de nuevos campos y sobre la manera y los medios de proteger los acuerdos. Según la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, el modelo de la norma única que se aplica a todos está superado, y "la norma de trabajo futura debe ser coelaborada por los interlocutores sociales y, en primer lugar, en la empresa". La ley se contentaría con enunciar los principios fundamentales y establecer normas comunes de orden público o supletorias, aplicables a falta de acuerdo. En este ámbito, el cometido del juez, por lo que respecta a la apreciación de las normas colectivas, podría ser objeto de una nueva reflexión.

El programa de trabajo, en ningún momento plantea la creación de la Comisión de refundación del Código de Trabajo prevista en el artículo 1º de la ley de reforma laboral, de agosto 2016.

La ministra de Trabajo afirma que "no podemos continuar con cuatro instancias de diálogo social (comité de empresa, comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, delegado del personal y delegado sindical). Esta división priva a los representantes del personal de una visión de conjunto y empuja a la empresa a repetir cuatro veces la misma información.

Para mejorar el diálogo social y favorecer la articulación entre consulta y negociación, convendría, según la Sra. Pénicaud, "fusionar al menos las tres instancias de consulta y ver en qué condiciones se puede ir más allá".

Por otra parte, se llevará a cabo un trabajo de reconocimiento y valoración de las competencias adquiridas por los representantes sindicales a lo largo de sus mandatos.

Aunque en el programa de trabajo no se haya revelado ninguna pista, otro gran proyecto será encontrar soluciones innovadoras y pragmáticas para facilitar el diálogo social en las micro y las pequeñas y medianas empresas.

2. Proteger las relaciones laborales

El último tema, el de la protección de las relaciones laborales, será objeto de concertaciones entre el 10 y el 21 de julio. En este ámbito será definido el futuro baremo de las indemnizaciones por despido sin causa real y seria, que tiende a devolver la confianza a las empresas y a los inversores.

Este baremo delimitará la cuantía de los daños y perjuicios que los jueces podrán conceder, y establecerá techos y umbrales. Muriel Pénicaud justifica esta delimitación indicando que no es normal, ni justo, ni sano que un mismo hecho pueda dar lugar a daños y perjuicios que pueden duplicarse y triplicarse en todo el territorio francés.

La protección de las relaciones jurídicas pasará también por la reducción de los plazos de espera del juicio, principalmente favoreciendo la conciliación en los tribunales laborales (*Prud'hommes*). Además, para el Gobierno, algunas de las normas sobre el despido no lo protegen y por su formalismo conducen, a veces, a la multiplicación de los contenciosos. Así, normas tales como la obligación de mencionar la supresión del puesto de trabajo en una carta de despido, podrían ser flexibilizadas. Asimismo, se acometerán las normas consideradas en desfase con la práctica, en particular las que afectan al teletrabajo.

Otro elemento notable de este tercer tema es que ninguna reforma del contrato de trabajo, ya se trate del contrato de duración indefinida o del contrato de duración determinada, se ha incluido en el programa.

3. Los otros proyectos del programa social

Fuera de la reforma del derecho laboral, el Gobierno ha programado igualmente proyectos en otros cinco ámbitos. Así, se ha previsto:

3.1. Suprimir las cuotas salariales del seguro de enfermedad y el seguro de desempleo para favorecer el poder adquisitivo de los trabajadores. Esta medida será financiada con la transmisión de las cuantías suprimidas (mediante un incremento de sus cuotas) a la Cotización Social Generalizada (CSG), que será efectiva el 1 de enero de 2018.

3.2. Reforzar la formación profesional mediante un plan de inversión destinado a los demandantes de empleo, los jóvenes y los asalariados cuyas profesiones están llamadas a evolucionar rápidamente. A principio del próximo curso, en septiembre, se propondrán medidas concretas, y el plan será operacional a principios de 2018. La aplicación digital de la Cuenta personal de Formación (CPF) se implementará el 1 de enero de 2019.

3.3. Abrir el seguro de desempleo a los trabajadores asalariados que han dimitido y a los autónomos, para asegurar a todos los activos la garantía de las rentas y favorecer así la movilidad y facilitar las transiciones. La reforma será aplicada progresivamente a partir del verano 2018.

3.4. Refundar el aprendizaje para desarrollar la oferta de las empresas con destino a los menores de 25 años y luchar contra el paro de los jóvenes. Esta reforma entrará progresivamente en vigor durante los dos próximos años.

3.5. Renovar el sistema de pensiones. Según el primer ministro, Edouard Philippe, el objetivo de esta reforma es “volver el sistema más justo y transparente”. En el ámbito de la misma, que será encomendada a Agnès Buzyn, ministra de Solidaridad y de Sanidad, la Cuenta Penosidad no será suprimida pero el dispositivo será simplificado considerablemente. “En unos días” se encomendará una misión a “personalidades reconocidas” para formular recomendaciones operacionales con el fin de alcanzar este objetivo. En espera de esta simplificación, el primer ministro ha indicado, sin mayores precisiones, que el plazo de declaración obligatoria de las empresas será “postpuesto al 31 de diciembre”.

**LAS TRES FASES DEL PROGRAMA DE TRABAJO PARA
RENOVAR EL MODELO SOCIAL**

1 Reformar el derecho laboral	
Del 9 al 23 de junio 2017	1er. tema de concertación: articulación de los acuerdos de empresa y sectoriales
28 de junio 2017	Presentación del proyecto de ley de habilitación en Consejo de ministros
Del 26 de junio al 7 de julio 2017	2º tema de concertación: facilitar el diálogo social
Del 10 al 21 de julio 2017	3er. tema de concertación: asegurar las relaciones laborales
Final de julio 2017	Presentación del proyecto de ley de habilitación en el Parlamento, para su aprobación
Final de agosto y septiembre 2017	Concertación con las organizaciones paritarias y consulta con las instancias (CNNC, COCT, etc.) en relación con los proyectos de decretos leyes
Antes del 1 de septiembre 2017	Publicación de los decretos leyes relativos al derecho laboral
2 Asegurar las carreras profesionales	
Septiembre 2017	Primeras medidas a favor de la formación de los demandantes de empleo, de los jóvenes y de aquellos asalariados cuya profesión evoluciona
Inicio de 2018	Implementación del plan de inversión para la formación con una parte de acompañamiento reforzado
1 de enero 2018	Supresión de las cuotas salariales de Enfermedad y Desempleo y su transmisión a la CSG
Verano 2018	Apertura progresiva del seguro de paro a los asalariados que dimiten y a los autónomos
1 de enero 2019	Implementación de la aplicación digital de la CPF
Hasta mediados 2019	Refundación progresiva del aprendizaje
3 Renovación del sistema de pensiones	
2018	Reforma encomendada a la ministra de Solidaridad y de Sanidad

PROTECCIÓN DE DATOS: EL REGLAMENTO EUROPEO DESCIFRADO POR LA CNIL²⁰

Las empresas disponen de poco más de un año para aplicar el Reglamento europeo nº 2016/679, de 27 de abril de 2016, denominado Reglamento general sobre la Protección de Datos. Éste se aplicará directamente en Francia (sin transposición nacional) a partir del 25 de mayo de 2018. El secretario general de la Comisión Nacional de la Informática y las Libertades (CNIL), Edouard Geffray ha analizado el Reglamento y explica las novedades que el mismo aporta.

1. Objetivos del reglamento

El Reglamento tiene por objeto adaptar la legislación relativa a la protección de datos al mundo digital. En este sentido, su objetivo es:

- 1.1. Armonizar el marco jurídico aplicable en toda la Unión Europea. A diferencia de la situación actual, en la que los Estados miembros han incorporado a su derecho interno la directiva de 1995, el Reglamento constituye un texto único directamente aplicable en toda la Unión.
- 1.2. Fortalecer los derechos de la persona, especialmente con la introducción de un nuevo derecho (el derecho a la portabilidad de los datos).
- 1.3. Responsabilizar a las empresas instaurando una lógica de conformidad basada en los instrumentos internos y la designación de un delegado para la protección de datos (o *Data protection officer*), igualando las obligaciones entre responsables de procesamiento de datos y subcontratistas.
- 1.4. Dar credibilidad a la regulación mediante sanciones más estrictas y una integración europea más intensa entre las CNIL, que deberán tomar decisiones conjuntas en todos los procesamientos de datos transnacionales.

2. A partir del 25 de mayo de 2018, el reglamento elimina todas las declaraciones previas a efectuar ante la CNIL

El Reglamento pone fin al régimen declarativo y el régimen de autorización actual queda sustituido por un mecanismo de evaluación previa de impacto, dirigida por el responsable de procesamiento de datos. En concreto, ya no habrá que realizar ninguna declaración, pero

²⁰ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17326

otras gestiones continúan existiendo en relación con los procesamientos de datos sensibles.

3. Obligaciones a las que estarán sometidas las empresas en lugar de estas formalidades

La primera regla es la de la responsabilidad de las empresas. Concretamente, éstas deberán:

- 3.1. Tener actualizada una documentación interna relativa al procesamiento de datos que pongan en práctica. Es, en forma más desarrollada, la prolongación del actual registro del CIL (Corresponsal Informática y Libertades).
- 3.2. Proceder, antes del procesamiento, a una "evaluación del impacto" en la vida privada, en el caso de los procesamientos más sensibles (seguimiento de las personas a gran escala, procesamiento de datos sensibles a gran escala, etc.), con el fin de identificar los riesgos y las medidas correctivas o preventivas a implantar.

Por último, en algunos ámbitos, el Reglamento europeo remite al derecho nacional para establecer "garantías apropiadas" o condiciones adicionales (en particular para los datos de salud, genéticos y de infracción). Por lo tanto, la ley nacional podrá mantener un régimen de autorización en determinadas materias.

4. Todas las empresas tienen interés en designar un data protection officer (DPO), equivalente al CIL

Además de las autoridades u organismos públicos, la designación de un delegado será obligatoria en:

- 4.1. Los organismos cuyas actividades de base los llevan a realizar un seguimiento regular y sistemático de las personas a gran escala.
- 4.2. Aquellos organismos cuyas actividades de base los llevan a procesar a gran escala datos "sensibles" o relacionados con las condenas penales y las infracciones.

Pero más allá de los casos obligatorios, la designación de un delegado es muy aconsejable. En efecto, la cultura de empresa cambia en relación con el papel y el lugar de los datos personales. Está en juego la imagen y la competitividad de las empresas. Designar a un delegado permite adquirir esa cultura, de dotarse de los instrumentos necesarios y así estar en conformidad con el Reglamento, cuyo incumplimiento

será ahora sancionado con mayor severidad (hasta el 4 % del volumen de negocios mundial).

Por último, hay que saber que la empresa podrá designar a un delegado interno o externo y que ese delegado puede ser compartido.

5. Misiones del DPO

El DPO es el "director de orquesta" de la conformidad en materia de protección de datos en el seno de su organismo, y está encargado de:

- 5.1. Informar y asesorar al organismo, así como a sus empleados.
- 5.2. Controlar que se respete el Reglamento y el derecho nacional en materia de protección de datos.
- 5.3. Asesorar a la organización para la realización de un análisis de impacto sobre la protección de datos y verificar su ejecución.
- 5.4. Cooperar con la autoridad de control y de ser el punto de contacto de ésta.

El G29 emitió directrices que detallan el cometido del delegado en materia de control, análisis de impacto y de funcionamiento del registro de las actividades de procesamiento. La CNIL también ha creado una sección dedicada al DPO en su web: <https://www.cnil.fr/fr/devenir-delegue-la-protection-des-donnees>

6. Qué ocurre en las empresas dotadas de un CIL

Las empresas donde ya existe un CIL obtienen un beneficio real con el Reglamento: el DPO es el sucesor del CIL, del que retoma las atribuciones, pero con un cometido y unas misiones considerablemente extendidos. Posteriormente, la "transformación" del CIL en DPO no será automático: las empresas tendrán la obligación de informar a la CNIL de la designación de su DPO o de la transformación de su CIL en DPO. La CNIL pondrá en línea, en los próximos meses, un tele servicio simplificado para facilitar esta designación antes de la entrada en vigor del Reglamento.

7. Novedades en caso de procesamiento de datos transnacionales

Las principales novedades son de dos clases:

- 7.1. Las empresas deberán designar un "establecimiento principal" en Europa para poder disfrutar de una ventanilla única ante las CNIL. En concreto, una empresa que lleva a cabo procesamientos de datos transnacionales determinará, en cada procesamiento, la entidad que tomará las decisiones. La autoridad de control del país en cuestión será el único interlocutor de la empresa para la totalidad de las cuestiones relacionadas con este procesamiento. Cuidado, porque pueden haber varios establecimientos principales (uno por procesamiento de datos) y éstos deben corresponder a la realidad operativa de la empresa.
- 7.2. Las autoridades adoptarán conjuntamente la totalidad de las decisiones relativas a los procesamientos transnacionales.

Concretamente, la autoridad "directiva" (la del establecimiento principal) colaborará con sus homólogas interesadas (controles conjuntos, información recíproca). Se les presentará una "propuesta de medida" que deberá ser adoptada conjuntamente.

En una palabra: las empresas tendrán un interlocutor por procesamiento, pero ese interlocutor tratará las decisiones adoptadas conjuntamente por todas las autoridades concernidas.

8. El reglamento refuerza las funciones y atribuciones de la CNIL: nuevas prerrogativas

La CNIL posee ya una amplia gama de instrumentos: información, asesoramiento, acompañamiento de los CIL, autorizaciones, "packs sectoriales de conformidad", etiquetas, controles, emplazamiento y sanciones. Las misiones de la CNIL no serán alteradas, pero su ponderación será distinta: la dimensión "acompañamiento de la conformidad" se fortalecerá aún más, en particular con los códigos de conducta y la certificación. La CNIL decidirá con sus homólogas sobre la totalidad de procesamiento de las personas que residen en Francia. El nivel de sanción será reforzado.

Es de subrayar que la CNIL se encuentra en una situación bastante notable en Europa: la experiencia adquirida por Francia con todos estos instrumentos de regulación, le permite estar familiarizada con los "nuevos" instrumentos del Reglamento europeo. Es cierto en el caso del DPO (en Francia, 18 500 organismos ya tienen un CIL), de la certificación (los certificados existen desde hace cinco años), de los análisis de impacto (en 2015 la CNIL publicó una metodología en la materia, muy utilizada). Francia tiene así medios para proporcionar una gran seguridad jurídica a las empresas.

9. Novedades en materia de sanción

La principal novedad reside en el procedimiento que afectará a los procesamientos de datos transnacionales, ya que las autoridades deberán adoptar sanciones conjuntas en la materia. En otros términos, si una empresa no respeta el reglamento en un procesamiento de aplicación en toda la Unión, las 28 autoridades podrán imponer una sanción conjunta. La otra novedad afecta, naturalmente, a la cuantía de las sanciones, que podrá ascender a 20 millones de euros o al 4 % del volumen de negocios mundial de una empresa. Se seleccionará el importe más alto. Se trata, naturalmente, de un *techo*, que habrá que relacionar, por una parte, con el valor de los datos en el mundo digital, y por otra, con el hecho de que las sanciones podrán, potencialmente, afectar a la todo el territorio de la Unión.

10. El reglamento pone fin a la inmunidad de los subcontratistas. Qué cambia esto para las empresas

Hasta ahora, sólo los responsables del procesamiento de datos podrían ser sancionados. Pero, en la actualidad, algunos subcontratistas determinan en la práctica las modalidades de procesamiento, así como en materia de nube (*cloud*). Era pues importante igualar las obligaciones para tener en cuenta la realidad de la responsabilidad compartida.

11. Cómo se prepararán las empresas

Primero, deben designar a un delegado para tener internamente un verdadero "piloto" de la conformidad y del paso al reglamento. Luego deberán *cartografiar* sus procesamientos de datos y sus relaciones con los subcontratistas, identificar las acciones prioritarias que deben realizar para cumplir con la conformidad. Por último, deberán, a partir de un análisis de los riesgos, adoptar las medidas organizativas y técnicas necesarias, y desarrollar su cultura interna de protección de datos.

La CNIL acompañará a las empresas en esta trayectoria. En particular, ésta ha puesto en marcha, en su web, un recorrido de seis etapas, con varias herramientas de apoyo. También acoge las primeras evaluaciones de impacto para ayudar a las empresas a familiarizarse con estas obligaciones. Por último, continúa su trabajo de información ante los CIL para que el 25 de mayo de 2018 todo esté preparado, con una seguridad jurídica máxima para las empresas establecidas en Francia.