

## **RELACIONES LABORALES**

### **FRANCIA**

#### **LEY SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y EL ACCIONARIADO SALARIAL<sup>9</sup>**

---

El Parlamento ha aprobado, con fecha 14 de diciembre, la “Ley para el desarrollo de la participación, el accionariado salarial y diversas disposiciones de ámbito económico y social” cuya finalidad es promover la participación de los trabajadores en la vida de la empresa. Ha habido numerosas enmiendas y modificaciones al proyecto inicial y el texto final ha sido recurrido ante el Consejo Constitucional.

#### **Participación financiera**

Medidas destinadas a la promoción y desarrollo de la participación de los trabajadores:

- El consejo de administración de una empresa, el directorio o, en defecto de tales estructuras, el jefe de empresa tendrán la posibilidad de abonar un suplemento de participación colectivo o de reserva especial de participación (RSP), en concepto de cierre de ejercicio, con el tope previsto por el Código de Trabajo. Estos suplementos gozarán del mismo régimen fiscal y social aplicable a las sumas abonadas en el marco de los acuerdos de participación.
- Se amplía la base de cálculo de la RSP. La posibilidad para las empresas de retirar del beneficio sobre el que se calcula la RSP los déficit constatados quedará limitada a los cinco ejercicios anteriores al actual, salvo si la empresa ha concluido un acuerdo derogatorio de participación. Esta regla contable entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2008.  
Habrá obligación legal de instaurar la participación en las empresas exoneradas del abono del impuesto sobre sociedades por un motivo específico (zona franca urbana, polo de competitividad, etc. etc.). Las agrupaciones de empresarios tendrán la obligación de negociar anualmente la aplicación de un dispositivo de ahorro salarial.
- Los sectores profesionales dispondrán de un plazo de tres años a partir de la publicación de la ley, para negociar un dispositivo de participación. Las empresas del sector podrán optar por la aplicación o no aplicación del acuerdo sectorial. El Consejo Superior de la participación garantizará el seguimiento de las negociaciones sectoriales.
- En las empresas de menos de 50 trabajadores, el empresario podrá decidir, en el supuesto de fracaso en las negociaciones, la instauración unilateral de un régimen de participación. No obstante, es necesaria la consulta previa de Comité de Empresa o delegados de personal.
- Las empresas que tienen establecido un mecanismo de ahorro salarial entregarán a los trabajadores una libreta de ahorro salarial cuando se celebre el contrato de trabajo

---

<sup>9</sup> Bref Social de 19 de diciembre de 2006

- El acuerdo de participación o el reglamento del plan de ahorro salarial podrá prever su seguimiento por el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal.
- Con el objetivo de mejorar la seguridad jurídica de los acuerdos, las direcciones departamentales de empleo y formación profesional y los “Urssaf” (organismos encargados de la recaudación de las cotizaciones sociales) dispondrán de un plazo de cuatro meses a partir de la presentación del acuerdo de participación en beneficios o del plan de ahorro salarial, para pronunciarse sobre su conformidad. Finalizado el plazo, el silencio significará aceptación. Este dispositivo es válido únicamente para los acuerdos de participación en beneficios o los que creen un plan de ahorro inter empresarial en el ámbito de un sector económico determinado.
- El Gobierno entregará al Parlamento, en el plazo de un año a partir de la promulgación de la Ley, un informe sobre las modalidades y el estado de aplicación de una política de participación en la función pública, empresas públicas, establecimientos públicos y sociedades nacionales.

### **Ahorro salarial**

Varias medidas conciernen los dispositivos de ahorro salarial:

- En las empresas que dispongan de un mecanismo de ahorro salarial no firmado por el comité de empresa, el empresario deberá, no obstante, consultarlo sobre las evoluciones o modificaciones del dispositivo de ahorro, antes de ser prorrogado o renovado. Esta disposición se aplica, igualmente, al accionariado salarial y a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.
- Para desarrollar la difusión de los mecanismos de ahorro salarial, los planes de ahorro empresariales (PEE) deberán generalizarse a las empresas que hayan concluido un acuerdo de participación después de la publicación de la ley. Una empresa que tenga un PEE desde hace más de cinco años, deberá negociar la instauración de un plan de ahorro jubilación colectivo (PERCO), un plan de ahorro jubilación de empresa (PERE) o un régimen de retiro complementario.
- La transferencia de los derechos inscritos en un “cuenta de ahorro tiempo” (derivada de la aplicación del régimen legal de las 35 horas semanales) hacia un PERCO o un PEE irá acompañada de beneficios fiscales.

### **Accionariado salarial**

La Ley contiene ciertas disposiciones relativas al accionariado salarial:

- Representación de los trabajadores accionistas en las empresas cotizadas en mercados de valores. Si los asalariados poseen, como mínimo, 3% del capital social de la empresa, se

elegirán en asamblea general uno o varios administradores representantes de los asalariados accionistas. Los requisitos del voto se fijarán en los estatutos de la empresa que se modificarán en consecuencia en una asamblea general extraordinaria.

- El régimen fiscal aplicable a los aumentos de capital reservados a los adherentes de un PEE se aplicará igualmente cuando la empresa ceda sus títulos a los adherentes a un PEE. Se ofrecerá, en ciertas condiciones, la posibilidad de ingresar en un PEE las acciones gratuitas atribuidas a los asalariados.
- Para regular el ejercicio de los “stock-options” (opciones de suscripción de acciones) por los dirigentes de la empresa, el consejo de administración deberá escoger entre uno de los dos regímenes siguientes:
  - Los interesados no podrán ejercer los stock options antes del cese de sus funciones
  - Los interesados deberán conservar una cierta cantidad de acciones adquiridas por el ejercicio de la opción hasta el cese de sus funciones. Estas disposiciones se aplican igualmente en el supuesto de atribución de acciones gratuitas.
- La ley contiene ciertas medidas para favorecer el control de la empresa por los trabajadores.
- Para mejorar la formación de los trabajadores en materia de ahorro salarial y economía de empresa, estas materias entrarán en el ámbito de la formación profesional. Se concederán beneficios fiscales a las empresas pequeñas y medianas que quieran ofrecer a sus asalariados formaciones sobre estos temas.

### **Carrera profesional**

Aunque consagrada principalmente al ahorro salarial, la Ley sobre la participación contiene una parte denominada “afianzamiento de los recorridos profesionales” con la creación, principalmente, de un permiso de movilidad o la experimentación de los “préstamos de personal” entre entidades de derecho público o privado pertenecientes al mismo “polo de competitividad”

### **Permiso de movilidad**

En las empresas de más de 1000 trabajadores que hayan concluido un acuerdo de gestión anticipada de empleos y competencias (GPEC), los trabajadores despedidos por motivos económicos podrán beneficiarse de medidas de acompañamiento, formación y periodos de trabajo en el marco del denominado “permiso de movilidad”. Las modalidades de este dispositivo son las siguientes:

- Se disfrutará el permiso durante el preaviso legal de despido, pudiendo alargarse este hasta el final del permiso
- Si el permiso contiene periodos de trabajo, en otro puesto en la empresa o fuera de ella, se firmará un nuevo contrato CDI o CDD. En este último caso, el permiso de movilidad quedará en suspenso para disfrutarse al final del contrato.

- La aceptación por el asalariado de la propuesta de permiso de movilidad supone la ruptura del contrato de trabajo de mutuo acuerdo al final del permiso, con el abono, como mínimo, de las prestaciones económicas legales y convencionales por despido económico. El empresario queda dispensado de la obligación de proponer al trabajador el beneficio de un permiso por reclasificación.
- Más allá de la duración del preaviso inicial y durante los nueve primeros meses del permiso, la remuneración será, como mínimo, igual a la prestación abonada en el marco del permiso por reclasificación. Ambos permisos gozan del mismo régimen de exoneración de cotizaciones sociales

### **Contratos de transición profesional**

La Ley sobre la participación ratifica el Decreto Legislativo de 13 de Abril de 2006 que instituye el contrato de transición profesional (CTP). Además, se armoniza el dispositivo con las disposiciones concertadas entre el Estado y el UNEDIC (órgano gestor del desempleo de ámbito nacional) en el marco del Convenio suscrito entre ambos el 28 de Abril de 2006:

- Los periodos de trabajo realizados en este marco no serán contabilizados a efectos de duración de abono de la prestación por desempleo.
- La sanción debida en caso de no respeto por el patrono de su obligación de proponer tal contrato al trabajador pasará de dos a un mes de salario.
- Por otra parte, los salarios debidos durante el periodo correspondiente al plazo de respuesta del trabajador se abonarán con cargo al Fondo de Garantía Salarial (AGS)

### **Prestamos de personal en los polos de competitividad**

A título experimental, hasta el 31 de diciembre de 2010, se autorizarán préstamos de personal contratado con CDI o con contrato de derecho público entre empresas, organismos de investigación y establecimientos de enseñanza superior pertenecientes al mismo "polo de competitividad", no siendo calificados como préstamos de mano de obra con fines lucrativos si se realizan con las siguientes formalidades:

- Se establecerá un convenio de "puesta a disposición" de forma escrita, precisando las modalidades de esta puesta a disposición (características de los empleos, lugar y tiempo de trabajo, término y condiciones de renovación) y las garantías del asalariado (derecho a permisos, acceso a la formación, modalidades de ruptura anticipada, etc. etc.) Además, el empleador deberá dirigir al asalariado una propuesta escrita de modificación de su contrato de trabajo. Si el trabajador no acepta en el plazo de 15 días, se entenderá que rechaza la propuesta, sin que este rechazo pueda justificar ninguna medida discriminatoria.

- Durante la duración de la puesta a disposición, el asalariado tendrá derecho a la integridad de su remuneración y, si es un representante de personal, a la protección inherente. Ciertas disposiciones son, por otra parte, calçadas de las que se aplican a los trabajadores temporales (medicina del trabajo, equipamientos de protección, etc. etc.) A su vuelta a la empresa de origen, el interesado volverá a ocupar su empleo o un empleo similar.

### **Fomento de la concertación en la empresa**

Varios artículos de la Ley pretenden que los asalariados y sus representantes participen de manera más intensa en los procedimientos de diálogo social existentes:

- Se informará al comité de empresa del establecimiento de negociaciones sobre el GPEC (gestión y previsión de empleos y competencias) previsto en el artículo L.320-2 del Código de Trabajo
- Un acuerdo colectivo de sector, empresa o grupo en las empresas de 300 asalariados o más podrá:
  - Adaptar las modalidades de información del comité de empresa y organizar el debate sobre las informaciones transmitidas
  - Reemplazar la mayor parte de informaciones y documentos de carácter económico, social o financiero -especialmente, el balance sobre el trabajo a tiempo parcial, la situación económica y social de la empresa- por un informe periódico, como mínimo, anual. Este informe, que deberá abordar ciertos temas enumerados en el nuevo artículo L.432-4-2 del Código de Trabajo, se entregará a los miembros del CE 15 días antes de la reunión. Al término de la reunión, el informe, acompañado del dictamen del comité de empresa será transmitido al inspector de trabajo en el plazo de 15 días siguientes.
  - Fijar las modalidades según las cuales los asalariados serán directamente informados sobre la situación económica social y financiera de la empresa, sobre la estrategia de la empresa y sobre sus efectos sobre el empleo y los salarios, y sobre el GPEC.
- En materia social y cultural, las competencias respectivas del comité central de empresa (CCE) y de los comités de establecimiento podrán ser definidos por acuerdo firmado entre el jefe de la empresa y una o varias organizaciones sindicales representativas en la empresa y no del conjunto de las organizaciones sindicales representativas en la empresa.
- Las acciones emprendidas anticipadamente en el marco de un acuerdo GPEC se podrán aplicar en el marco del "convenio de la cuenca de empleo" firmado entre el Estado y la empresa que proceda a despidos económicos masivos.

### **Otras medidas de orden social**

El proyecto contiene medidas bastante heterogéneas de derecho laboral:

### Cheque de transporte

La ley autoriza el reembolso por los empleadores de más del 50% (porcentaje actual) de los abonos de transporte y crea el cheque transporte, un título nominativo que todo empresario puede prefinanciar en beneficio del trabajador, Este cheque permitirá al asalariado pagar los gastos de desplazamiento entre su residencia habitual y el lugar de trabajo. Estos gastos son los siguientes:

- Abono a un transporte colectivo, si se encuentra en una zona cubierta por los transportes urbanos
- Del carburante, si se encuentra fuera de toda zona de transportes o si tiene horarios de trabajo especiales.

El empleador decidirá sobre su aplicación después de consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal. La participación empresarial estará exenta de cargas fiscales y sociales dentro del tope máximo del 50% del coste del abono de los transportes colectivos o de 100 euros por año para el carburante. La eventual contribución del comité de empresa, que acumulada con la parte contributiva del empresario no podrá exceder el precio del abono a un modo colectivo de transporte o 100 euros por año, estará exonerada de cargas fiscales y sociales. La parte financiada por el asalariado constituirá un crédito privilegiado en caso de salvaguarda o quiebra del emisor.

### Aprendizaje, contribucion Delalande, etc

Otras medidas sociales:

- Registro de los contratos de aprendizaje. El patrono deberá dirigir la declaración de contratación de aprendices a las cámaras de comercio, oficios o agricultura y no a la Dirección Departamental del Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DDTEFP).
- Número de efectivos: los trabajadores que prestan servicios en una empresa en ejecución de un contrato de subcontratación o de prestación de servicios no serán contabilizados como efectivos de la empresa de acogida, salvo para la instauración del comité de seguridad e higiene en el centro de trabajo. Igualmente, solo los asalariados de la empresa podrán ser contabilizados como electores para las elecciones profesionales que tengan lugar en la misma
- Contribución Delalande: Esta contribución, pagada por el empresario al organismo gestor de desempleo cuando procede al despido de un trabajador de 50 años o más, será suprimida con efectos de 1 de enero de 2008. Se exonerará igualmente a las empresas cuando despidan a un trabajador cuya contratación sea posterior a la entrada en vigor de la ley.
- Cantidades debidas en concepto de la ASS. Todo abono indebido del subsidio específico de solidaridad (ASS) y del subsidio temporal de espera (ATA)-salvo si el trabajador se opone por no considerar que el abono es indebido- se podrá descontar de la cuantía de las prestaciones

o por reembolso de la deuda. Las modalidades de pago y el porcentaje máximo serán fijados por vía reglamentaria.

### Duración del trabajo

El Senado ha aprobado dos enmiendas.

- Transporte de mercancías por carretera. Se considera válido el cómputo de horas extraordinarias y horas de reposo compensador establecidas en el decreto de 31 de marzo de 2005 regulador del tiempo de trabajo de los transportistas por carretera, que fue anulado por el Consejo de Estado por defecto de procedimiento
- Sector agrícola. El régimen de duración de trabajo en el sector agrícola se equipara con el resto de los asalariados del sector privado. El tiempo de desplazamiento profesional hasta el lugar de ejercicio del contrato de trabajo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo. No obstante, cuando excede el tiempo de desplazamiento habitual entre el domicilio y el lugar de trabajo, deberá ser objeto de una contrapartida en tiempo de reposo o compensación financiera, determinada por el convenio o acuerdo colectivo; en caso de inexistencia, por decisión unilateral del empleador después de consultar al comité de empresa o a los delegados de personal. La parte de desplazamiento profesional que coincida con el horario de trabajo no implicará pérdida de salario.

### Reforma “prud’homale” (el prud’homme corresponde la jurisdicción social)

- La Ley contiene una “reforma prud’homale”. Enumeradas hasta ahora en el Art. 514-1 del Código de Trabajo, las actividades prud’homales remuneradas de los consejeros componentes serán definidas por decreto. Las demandas de reembolso por los empleadores de los salarios abonados a los trabajadores durante sus actividades prud’homales deberán ser presentadas en las secretarías judiciales dentro del año de ausencia del asalariado consejero en el prud’homme (El prud’homme está compuesto de representantes patronales y salariales).
- Los datos sociales relativos a la inscripción en las listas electorales prud’homales de los asalariados se pondrán a disposición de los asalariados del establecimiento, de los delegados de personal, representantes sindicales y delegados sindicales para su consulta y verificación. En caso de pertenecer a dos colegios electorales, por ostentar la calidad de empleador y asalariado, la inscripción se hará en el colegio a que pertenezca la actividad principal del elector.
- No se aceptarán las listas de candidaturas que no respetan el principio de paridad de la jurisdicción prud’homales.