

¿Cómo afecta la reforma laboral en Francia?

POR JOSEP CONESA Socio director jurídico de Conesa Legal

Seguimos el conflicto que se vive en Francia con motivo de la aprobación de la reforma laboral ya que tiene importantes consecuencias en nuestro 'French Desk'. La nueva ley tiene como objetivo reformar en profundidad el mercado laboral francés, flexibilizar la organización del trabajo, abaratar el despido y permitir que los acuerdos de empresa prevalezcan sobre los convenios colectivos. Son numerosas las críticas tanto de los sindicatos, como de organizaciones juveniles y de una aparente mayoría social. Estos colectivos denuncian que la reforma conseguirá el efecto contrario, además de suponer mayor inseguridad para el trabajador.

Los seis puntos más criticados

El Gobierno francés ha asimilado a su legislación algunas de las medidas recogidas en la reforma laboral española y que han generado más controversia:

1. Límite en las indemnizaciones por despido improcedente: en Francia no existía límite alguno. El proyecto de ley inicial fijaba un techo en las indemnizaciones hasta entonces establecidas por un Tribunal de Trabajo. Finalmente el Gobierno francés rebajó el texto inicial y se mantiene un baremo indicativo que varía de 3 a 15 meses de salario según la antigüedad del trabajador y servirá de referencia a los tribunales, pero no será una imposición. En España, las indemnizaciones por despido improcedente se redujeron de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades para contratos indefinidos.

2. Despido por causas económicas: en un principio, el texto establecía que el despido pudiera producirse si la cifra de negocios de la empresa empeoraba durante cuatro trimestres consecutivos, en el caso de compañías multinacionales, basándose únicamente en los resultados obtenidos en el territorio francés y no en los conseguidos en el extranjero. Tras las negociaciones, corresponderá a los jueces determinar si ha habido voluntad de falsear las cuentas para reducir la plantilla. Sin embargo, tan solo dos trimestres de pérdidas podrían ser suficientes para justificar el despido si así viene estipulado en el acuerdo empresarial que ahora prima sobre el convenio colectivo. Por su parte, las empresas con menos de 11 trabajadores deberán acreditar pérdidas al menos durante un trimestre y las medianas empresas -de 11 a 50 trabajadores-, durante tres. Comparando de nuevo con España, en nuestro país estos despidos están autorizados cuando existan pérdidas actuales o previsión de tenerlas y cuando los ingresos se reduzcan durante tres trimestres seguidos.

3. Las negociaciones empresariales prevalecen sobre los convenios colectivos: uno de los puntos más polémicos es que la ley prioriza la negociación directa entre empresario y trabajador sobre el convenio colectivo, y, además, reduce la capacidad de intervención de los sindicatos.

En Conesa Legal seguimos el conflicto que se vive en Francia con motivo de la aprobación de la reforma laboral ya que tiene importantes consecuencias en nuestro *French Desk*. La nueva ley tiene como objetivo reformar en profundidad el mercado laboral francés, flexibilizar la organización del trabajo, abaratar el despido y permitir que los acuerdos de empresa prevalezcan sobre los convenios colectivos.

Son numerosas las críticas tanto de los sindicatos, como de organizaciones juveniles y de una aparente mayoría social. Estos colectivos denuncian que la reforma conseguirá el efecto contrario, además de suponer mayor inseguridad para el trabajador. Por ello, los sindicatos mantienen un pulso con el Gobierno y están convocando jornadas de protestas.

Las negociaciones empresariales prevalecen sobre los convenios colectivos

No deja de ser llamativa la reacción de la sociedad gala a un texto muy inspirado en nuestra normativa laboral vigente

Esto se traduce, por ejemplo, en que el Comité de Empresa puede aumentar las horas de trabajo sin alterar la remuneración del empleado o reducir el pago de las horas extra.

4. La jornada laboral: la ley afecta también en la práctica a uno de los grandes estándares de la jurisdicción laboral francesa: la jornada de 35 horas semanales. Al reconocer que la empresa pueda establecer mediante acuerdo empresarial -en lugar de los convenios colectivos- la denominada modularidad, se permite ampliar la jornada hasta 48 o 60 horas semanales en circunstancias excepcionales y con autorización previa. Sin embargo, también mediante acuerdo empresarial, el pago de esas horas extra bajaría del 50 y 25 por ciento fijado actualmente a un 10 por ciento.

5. Refrendos en la empresa: los acuerdos entre empresa y trabajadores deberán ser respaldados por una mayoría, es decir, firmados por un sindicato que represente a más del 50 por ciento de los trabajadores. No obstante, aquellos sindicatos que representen a menos de un 30 por ciento podrán solicitar un referéndum interno para validar los posibles acuerdos.

6. Acuerdos temporales: con el fin de conservar o desarrollar el empleo, una empresa podrá realizar ajustes en su organización gracias a los acuerdos establecidos con la mayoría de los trabajadores, los cuales priman sobre el propio contrato de trabajo. Esto se traduce en que puede verse afectada la remuneración del trabajador, la eliminación de las primas y modificación de las horas de trabajo. El empleado podrá ser despedido si se niega a aceptar dichos acuerdos, los cuales tendrán una duración máxima de 5 años. En el caso español, la empresa puede acordar expedientes temporales de suspensión o reducción del contrato de trabajo, y/o intentar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿Ha entrado ya en vigor la reforma laboral?

Para la aprobación del nuevo texto, el Gobierno francés ha tenido que recurrir al subterfugio del artículo 49.3 de la Constitución, que le permite aprobar una ley sin necesidad de aval parlamentario, evitando así una votación adversa en la Asamblea Nacional. Tras su aprobación por decreto, el ejecutivo galo se ha sometido a una moción de censura y la ha superado. Una vez llegados a este punto, la reforma laboral tiene que pasar ahora al Senado donde probablemente se introducirán enmiendas y se someterá a votación. Tras esta fase, volverá a la Asamblea, donde el Gobierno podría invocar de nuevo el mencionado artículo para conseguir su aprobación definitiva. En cualquier caso, no deja de ser llamativa la reacción de la sociedad gala a un texto muy inspirado en nuestra normativa laboral vigente y, sin duda, al menos incita a la reflexión.

Para la aprobación del nuevo texto, el Gobierno francés ha tenido que recurrir al subterfugio del artículo 49.3 de la Constitución, que le permite aprobar una ley sin necesidad de aval parlamentario, evitando así una votación adversa en la Asamblea Nacional del país. Tras su aprobación por decreto, el ejecutivo galo se ha sometido a una moción de censura y la ha superado. Una vez llegados a este punto, la reforma laboral tiene que pasar ahora al Senado donde probablemente se introducirán enmiendas y se someterá a votación. Tras esta fase, volverá a la Asamblea Nacional donde el Gobierno podría invocar de nuevo el mencionado artículo para conseguir su aprobación definitiva.