

LA REFORMA LABORAL EN FRANCIA

PHILIPPE MARTIN

CNRS-COMPTRASEC

Université de Bordeaux

EXTRACTO

Palabras Clave: Reforma laboral, Francia, flexiguridad

El presente artículo tiene como objeto presentar las grandes líneas de la última reforma laboral en Francia. Tras exponer el contexto y las tendencias que rodearon la adopción de la ley, se presenta los aspectos esenciales y más polémicos de la reforma. Así, se centra fundamentalmente en la finalidad y en el ámbito de actuación de la reforma, haciendo especial hincapié en el reforzamiento de la negociación empresarial, el despido por motivos económicos y las modificaciones relativas a la jornada laboral. Se aborda igualmente el alcance de la creación de nuevos derechos, para poder así proponer una visión global de la reforma que se inscribe en la línea europea de la “flexiseguridad”.

ABSTRACT

Key words: Labour reform, France, flexicurity

This article aims to present the broad outlines of the latest labour reform in France. After exposing the context and trends surrounding the adoption of the law, is the essential and most controversial reform aspects. Thus, it focuses mainly on the purpose and the scope of the reform, making special emphasis on the strengthening of the business negotiation, dismissal for economic reasons, and amendments relating to working time. The scope of the creation of new rights, addressed also to be able to offer a global vision of the reform which is part of the European line of “flexicurity”.

ÍNDICE

1. EL LABORATORIO DE LA REFORMA
 - 1.1. El libro sobre “El Trabajo y la Ley” y el informe Badinter
 - 1.2. El informe Combrexelle sobre “Negociación colectiva, Trabajo y Empleo”
2. LAS GRANDES LÍNEAS DEL PROYECTO DE LEY SOBRE TRABAJO
 - 2.1. Motivos y finalidades
 - 2.2. Una reforma de la arquitectura del Código del trabajo y de la normativa laboral
3. UN PROCESO LEGISLATIVO CAÓTICO
 - 3.1. La falta de diálogo social previo
 - 3.2. Algunos temas polémicos
4. PERSPECTIVAS E INCIDENCIAS EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES FRANCÉS
 - 4.1. Flexibilización de la regulación laboral
 - 4.2. Nuevos derechos
5. CONCLUSIONES

En el contexto de la crisis económica que afecta a los países europeos desde el año 2008, la mayoría de ellos han adoptado medidas de reforma de sus mercados de trabajo. En los países del Sur –Italia, España, Portugal, Grecia– dichas reformas fueron particularmente radicales, tratándose de flexibilizar las normas laborales para luchar contra el desempleo. En estos casos, las reformas laborales fueron el resultado de una presión exterior muy fuerte de parte de las instituciones internacionales (FMI y Banco Mundial) y europeas (BCE) que las exigieron como contrapartida de las ayudas financieras. Durante este periodo, Francia se mantuvo al margen de este movimiento y la reforma laboral ni siquiera fue un elemento del programa de François Hollande para las elecciones presidenciales de 2012. Sin embargo, a principios del año 2015, se inició “en secreto” una reflexión sobre el tema en el gabinete del Primer Ministro. Obviamente, el propio Ministerio del Trabajo fue asociado bastante tarde al proyecto que, además del impulso del Primer Ministro, refleja la influencia del Ministerio de Economía y Finanzas. De todos modos, los argumentos y elementos de diagnóstico para justificar un proyecto de reforma laboral fueron comunicados al público cuando el proyecto ya estaba finalizado¹. El diagnóstico está basado en la situación del mercado de trabajo francés y la falta de competitividad de las empresas francesas: la tasa de desempleo en Francia sigue siendo bastante alta (el 10,2% en junio de 2016) y refleja un paro estructural con unos 3 millones de personas sin empleo², 1,2 millones estando en situación de paro de larga duración. Asimismo, el país conoce también un déficit de crecimiento económico³. Además, el mercado de

1. Los motivos de la reforma fueron comunicados al público en abril de 2016, en el dossier de prensa que presentaba el proyecto de ley sobre el Trabajo.

2. Se trata de 5 millones de personas si se computan las personas en situación de “subempleo”.

3. En 2015, el crecimiento económico fue del 1,1%, lo que solo representa 80.000 puestos de trabajo creados.

trabajo francés sigue siendo demasiado segmentado: son 13 millones de trabajadores contratados con CDD –hoy en día, el 90% de las contrataciones se hacen con CDD y el 2/3 son CDD de menos de un mes⁴– y 730 000 jóvenes de menos de 25 años están en el paro. En relación con formación profesional continua, se estima que el 40% de los trabajadores se forman, pero las formaciones realmente calificadoras solo representan el 11% del conjunto. Es bastante desigual el sistema de formación profesional en la medida en que los que acceden a la formación son los ingenieros y el personal ejecutivo (el 56%)⁵, especialmente en las grandes empresas; solo el 10% de los desempleados acceden a la formación profesional. Para el Gobierno francés, estos datos y esta situación general justifican una amplia reforma del derecho del trabajo.

El proceso político-legislativo de elaboración de la reforma laboral, iniciado en Marzo de 2016 con el proyecto de Ley presentado ante el Parlamento francés por la Ministra del Trabajo Myriam El Khomri y terminado en Julio de 2016 con la aplicación del artículo 49.3 de la Constitución francesa⁶, no fue un camino de rosas. Se propone aquí analizar dicho proceso así como el contenido de la reforma, destacando los elementos más llamativos que prefiguran cambios importantes e incidencias en el sistema francés de relaciones laborales.

1. EL LABORATORIO DE LA REFORMA

Durante el año 2015, se publicaron obras académicas y estudios de expertos que en cierto modo formaron el “laboratorio de la reforma”. Primero, hay que mencionar el libro sobre “El Trabajo y la Ley” de Robert Badinter y Antoine Lyon-Caen⁷, publicado en Junio de 2015, que abarca el tema de la simplificación del derecho del trabajo. En la línea de esta reflexión académica⁸, R. Badinter recibió mandato del Primer Ministro para formar un comité de expertos que remitió su informe en Enero de 2016. Paralelamente a la reflexión de Badinter y Lyon-Caen sobre simplificación del derecho del trabajo, otro grupo de expertos recibió

4. El 30% de los CDD son contratos de menos de 3 meses (el 4% en Alemania; el 19% en Italia).

5. Los obreros solo representan el 32%.

6. Según dicha disposición constitucional, el gobierno compromete su responsabilidad ante el Parlamento: el proyecto de ley se considera aprobado sin debate parlamentario, excepto si una moción de censura es votada. En este último caso, se rechaza el texto y el Gobierno se encuentra derrocado.

7. R. Badinter, A. Lyon-Caen, *Le travail et la Loi*, Fayard, 2015.

8. R. Badinter fue profesor de derecho, Ministro de la Justicia (1981-1986) y Presidente del Tribunal Constitucional (1986-1995). A. Lyon-Caen es catedrático de derecho del trabajo (profesor emérito de la Universidad Paris-Ouest Nanterre).

misión del Primer Ministro, en abril de 2015, para estudiar las perspectivas de un papel más importante de la negociación colectiva en relación con el de la ley. Este comité presidido por Jean-Denis Combrexelle⁹ remitió su informe en septiembre de 2015.

1.1. El libro sobre “El Trabajo y la Ley” y el informe Badinter

El libro de Badinter y Lyon-Caen se presenta como una reflexión sobre la complejidad del derecho del trabajo y las vías para una simplificación de la Ley laboral. Observan los autores que el Código del trabajo francés se ha engordado de manera tremenda: en 1974, contenía unos 600 artículos; hoy, son más de 8000. Proponen entonces una “Declaración de los derechos laborales” con 50 artículos que expresan principios generales y fundamentales. Para Badinter y Lyon-Caen, el papel de la Ley laboral es garantizar una base mínima de protección para todos, y debería corresponder a la negociación colectiva, a nivel sectorial o empresarial, la determinación de los detalles de aplicación y también de adaptación de la norma general, lo que puede implicar actuaciones de derogación (flexibilidad). Creo que aquí, es conveniente definir explícitamente lo que significa el término derogar en derecho francés. Así, podríamos definir la derogación como la facultad por la negociación colectiva de adoptar condiciones de trabajo distintas a las previstas en la ley, independientemente de su carácter más o menos favorable. Ahora bien, es importante precisar que es la propia ley que abre las facultades de derogación por lo que su superioridad jerárquica permanece intacta. A partir de ahí, se podría poner el término derogar o derogaciones siempre entrecomillas. Respecto al derecho español, se trata de una forma de norma dispositiva para la negociación colectiva. Sin embargo, los autores tienen en cuenta la variedad de las situaciones y el hecho de que, en las PYMES, la falta de representantes de los trabajadores implica la ausencia de diálogo social y la necesidad de inventar nuevas formas de representación colectiva.

A pesar de la aparente claridad de la propuesta, el libro contiene cierta ambigüedad. En efecto, de un lado los autores se colocan desde el punto de vista del ciudadano - que sea trabajador o empresario - y diagnostican que hoy en día la Ley laboral es demasiado compleja y, en muchos casos, ininteligible. A partir de ahí surge una falta de confianza en la Ley que, al final, carece de efecto útil. De otro lado, los autores se refieren al contexto económico francés, especialmente a la tasa de desempleo y al problema endémico del paro, lo que sugiere que la complejidad del derecho de trabajo constituye un freno a la contratación y al empleo. Al final, el libro constituye una mezcla de análisis filosófico- jurídico (la relación

9. Jean-Denis Combrexelle es Presidente de la sección social del Consejo de Estado.

entre el ciudadano y la ley) y de aproximación económica al derecho del trabajo (el tema de la eficacia económica y social del derecho).

A pesar de las críticas formuladas contra el libro por el mundo sindical (la Confederación General del Trabajo) y por parte de la prensa de izquierda - la polémica surgió de la reacción entusiasta del líder del MEDEF¹⁰ -, la idea de simplificación del derecho del trabajo recibió una opinión favorable en el Gobierno. Así, el 24 de noviembre de 2015, el Primer Ministro encomendó a un comité, presidido por Robert Badinter y del que A. Lyon-Caen fue miembro, la elaboración de “los principios jurídicos esenciales en materia de derecho del trabajo”. El comité presentó su informe al Primer Ministro en enero de 2016. Consiste en una lista de 61 principios esenciales.

1.2. El informe Combrexelle sobre “Negociación colectiva, Trabajo y Empleo”

La idea clave de este informe es promover la negociación colectiva como fuente esencial del derecho del trabajo en el siglo XXI. De acuerdo con el análisis de Badinter y Lyon-Caen, el grupo “Combrexelle” considera la idea de simplificación del Código del Trabajo: la Ley solo ha de fijar los grandes principios. A partir de eso, se plantean alternativas:

- Bien la adaptación de la norma general a las condiciones peculiares que se realizaría a través de la jurisprudencia (papel de los jueces);
- Bien se realizaría vía el poder del empresario (decisiones unilaterales);
- Bien le correspondería a la negociación colectiva empresarial.

El informe propone desarrollar el ámbito de la negociación colectiva, especialmente a nivel empresarial. Su diagnóstico en Francia es que, a pesar de un aparente dinamismo en términos cuantitativos (cada año se negocian unos 36 000 acuerdos), el diálogo social en las empresas sigue encontrando dificultades: los actores sindicales y patronales carecen de formación y de cultura común para negociar; la ley restringe el ámbito de la negociación y las posibilidades de adaptar la normativa general a las realidades del terreno; para los empresarios, la negociación aparece más como algo costoso que como una herramienta para el desempeño económico.

10. El MEDEF es la mayor organización patronal francesa.

2. LAS GRANDES LÍNEAS DEL PROYECTO DE LEY SOBRE TRABAJO

El 24 de marzo de 2016, la Ministra del Trabajo Myriam El Khomri presentó ante el Parlamento francés un “Proyecto de Ley encaminado a reconocer nuevas libertades y nuevas protecciones a las empresas y a los activos”, más conocido como el proyecto Ley Trabajo. Este proyecto tiene varias finalidades y prefigura una reforma de la arquitectura del Código del trabajo.

2.1. Motivos y finalidades

El mayor objetivo del Gobierno es conferir un papel más importante a la negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo para fortalecer la competitividad económica de las empresas y desarrollar el empleo. En este sentido, el proyecto pretende prolongar las reformas anteriores: la ley sobre seguridad del empleo de 2013; la ley sobre formación profesional y democracia social de 2014; la ley sobre diálogo social y empleo de 2015. El argumento del Gobierno para justificar este paso adelante es la voluntad de sentar las bases del modelo social del siglo XXI y de salir de una cultura del conflicto para entrar en un sistema de diálogo y de concesiones mutuas para el progreso económico y social del país.

Como sugiere el título del Proyecto de Ley, son múltiples las finalidades perseguidas por el Gobierno:

a) Conferir nuevas formas de flexibilidad a las empresas para que se adapten más fácilmente, que sean más competitivas, lo que debería favorecer el empleo y la contratación. Dicha flexibilización ha de proceder del nuevo papel de la negociación colectiva en el ámbito de la regulación de la jornada y de la organización del tiempo de trabajo. Los acuerdos de empresa podrán adaptar la normativa a las variaciones de las actividades y a los nuevos ritmos de trabajo. Ese es el objeto del título 1 del proyecto de Ley: Refundar el derecho del trabajo y dar más peso a la negociación colectiva.

b) Fortalecer los actores del diálogo social y especialmente a los representantes de los trabajadores. Es el objeto del título 2 del proyecto de Ley llamado Favorecer una cultura de diálogo y de negociación. El texto contempla disposiciones que aumentan los créditos horarios para los representantes sindicales en las empresas y que abren nuevas posibilidades de formación sindical. Se refuerzan también las condiciones para la validez de los acuerdos firmados a nivel de la empresa: se exigirá progresivamente (hacia 2019) que los firmantes representen al menos el 50% de los votos en las elecciones de los comités de

empresa¹¹. Está también proyectada una reestructuración de los sectores profesionales en los cuales se negocian los acuerdos y convenios sectoriales: hoy existen unos 700 sectores, pero la negociación está poco activa en muchos de ellos, así que la reforma planea una reorganización drástica para llegar a un sistema con 200 sectores eficientes.

c) Fortalecer la protección de los trabajadores, especialmente de los jóvenes, con la creación de una “cuenta personal de actividad” (en adelante CPA) concebida como un “capital de los trabajadores” (y de los activos en general). El texto del proyecto - el título 3 llamado Asegurar las trayectorias y construir las bases de un nuevo modelo social en la Era digital - se dedica al tema de la seguridad de las trayectorias profesionales, es decir, a las garantías y a las posibilidades de disfrutar de derechos adquiridos en caso de movilidad (cambio de empresa, pérdida de empleo, etc.). El texto contempla además nuevos derechos como el “derecho del trabajador a la desconexión” y el derecho universal a la formación a lo largo de la vida.

d) Facilitar la vida de las PYMES y de las microempresas, con la finalidad de fomentar el empleo y la contratación laboral bajo la figura CDI. Es el objeto del título 4 del proyecto de Ley: Fomentar el empleo. Las PYMES tendrán acceso a un servicio público de informaciones sobre temas de derecho laboral¹². Además, podrán firmarse más fácilmente acuerdos colectivos en las PYMES sin representantes sindicales (generalización del sistema del mandato sindical)¹³. Se trata también de fomentar el empleo y la contratación con una nueva definición jurídica del despido por motivo económico que toma en cuenta el tamaño de la empresa: el proyecto introduce la referencia a indicadores económicos – como el decrecimiento significativo de los pedidos o del volumen de negocios – que han de aplicarse de manera modulada¹⁴.

2.2. Una reforma de la arquitectura del Código del trabajo y de la normativa laboral

El proyecto propone reescribir totalmente el Código del trabajo dentro un plazo de dos años¹⁵. En la versión inicial presentada en marzo de 2016, el proyec-

11. En la legislación vigente, la condición de validez es, para los firmantes, haber obtenido el 30% de los votos en las elecciones de los comités de empresa.

12. Las PYMES podrán acceder a servicios gratuitos de asesoría laboral.

13. En las empresas sin representantes de los trabajadores, la ley permite que un sindicato representativo – por supuesto a nivel sectorial o nacional- confiera mandato a cualquier trabajador de la empresa para negociar un acuerdo colectivo sobre un tema determinado.

14. Un trimestre de decrecimiento en las empresas de menos de 11 trabajadores; dos trimestres consecutivos en las empresas de menos de 50 trabajadores, etc.

15. Papel que será otorgado a una futura comisión de expertos y profesionales de las relaciones sociales.

to de Ley proponía que se incorporara al futuro Código del trabajo un preámbulo (Capítulo 1 del Primer Título) enumerando los “principios esenciales del derecho del trabajo”. Se trataba de una lista de 61 principios, organizados en 8 secciones:

- Libertades y derechos de la persona en el trabajo;
- Formación, ejecución y terminación del contrato de trabajo;
- Remuneración;
- Jornada;
- Salud y seguridad en el trabajo;
- Libertades y derechos colectivos;
- Negociación colectiva y diálogo social
- Control administrativo y conflictos laborales

Eran literalmente los 61 principios elaborados y propuestos por el “comité Badinter”. Sin embargo, dicho preámbulo fue eliminado en la versión final.

La nueva arquitectura está basada en una distinción, en cada parte del Código, entre las normas imperativas (normas de orden público, sin posibilidades de derogaciones) y las normas dispositivas para la negociación colectiva (con posibilidades de derogación), si bien con la previsión de disposiciones supletorias en caso de que no se firmen acuerdos.

Esa nueva arquitectura afecta especialmente a la jerarquía normativa en materia de jornada y de organización del tiempo de trabajo, materia muy amplia en derecho laboral francés¹⁶. La Ley solo tendrá que definir nociones jurídicas como, por ejemplo, las nociones de trabajo efectivo, de guardia (astreinte), de horarios equivalentes y de trabajo nocturno. Al acuerdo de empresa o, en su defecto, al convenio sectorial, le corresponderá determinar el régimen jurídico y las modalidades de organización y, en defecto de acuerdo, habrá de aplicarse las disposiciones supletorias contempladas en la Ley. En determinadas materias – como, por ejemplo, la duración máxima de la jornada de trabajo – la ley define el nivel de protección de los trabajadores con efecto imperativo, pero establece también las condiciones según las cuales un acuerdo colectivo puede derogar al nivel de protección (por ejemplo posibilidad de sobrepasar la duración máxima cotidiana). En otras materias, le corresponderá a la negociación empresarial establecer la norma (por ejemplo determinar la cuantía de días de permiso para conciliar la vida profesional con determinados acontecimientos de la vida personal o

16. No solamente se trata de la jornada y de las duraciones máximas de trabajo, sino que se refiere también a la remuneración de las horas extraordinarias, de las vacaciones y de varios permisos.

familiar); sin embargo, los interlocutores sociales no tendrán absoluta libertad y, siguiendo con el ejemplo de los permisos para conciliar la vida profesional y la vida familiar, tendrán que respetar las duraciones mínimas establecidas por Ley con carácter estrictamente imperativo.

3. UN PROCESO LEGISLATIVO CAÓTICO

Indubitablemente, el proyecto inicial del Gobierno era muy ambicioso. Sin embargo, el proceso legislativo fue muy caótico por varias razones. Primero, fue espantosa la comunicación política sobre el proyecto presentado ante el Parlamento sin verdadero diálogo social previo. Segundo, el texto inicial contenía elementos muy polémicos. La versión final prescinde de algunos de ellos pero, a pesar de la fuerte oposición en la opinión pública, el Gobierno mantuvo lo que consideraba como el núcleo de la reforma: la modificación de la jerarquía normativa en materia de jornada y de organización del tiempo de trabajo.

3.1. La falta de diálogo social previo

En virtud de la ley del 28 de enero de 2008 (art. L.1 del CT), cuando el Gobierno contempla un proyecto de reforma en materia de relaciones individuales o colectivas de trabajo, de empleo y de formación profesional que corresponde al ámbito de la negociación colectiva nacional e intersectorial, tiene que organizar previamente una concertación con las organizaciones sindicales y patronales representativas a este nivel, con la finalidad de lograr una posible negociación si así lo desean. El texto de la Ley indica, sin embargo, que no se aplica este procedimiento en caso de urgencia. En este caso, el Gobierno tiene que informar a los interlocutores sociales y justificar su decisión por escrito.

Durante el otoño de 2015, se celebró la “conferencia social” entre el Gobierno y los interlocutores sociales¹⁷. Los mismos manifestaron oralmente a la Ministra del Trabajo que no deseaban negociar una reforma aunque, hasta ese momento, el Gobierno no había presentado ningún texto formal de proyecto o ante-proyecto de Ley. Luego, se abrió un debate con los interlocutores sociales sobre el informe “Combrexelle” sobre negociación colectiva, trabajo y empleo, y a principios de 2016, se organizó otra discusión sobre el informe “Badinter”. En ningún caso se aplicó el procedimiento del art. L. 1 del Código del Trabajo.

17. La “Conferencia social sobre Empleo” es una práctica iniciada por el Presidente Hollande. Tiene lugar cada año y su objeto es fijar las grandes líneas de la estrategia nacional para el empleo.

Hubo una fase de “concertación social” más o menos formal con los interlocutores sociales del 7 al 9 de marzo de 2016: entrevistas separadas entre cada organización sindical y patronal y el Primer Ministro y, luego, una sesión plenaria el 14 de marzo. Sin embargo, el texto del anteproyecto había sido comunicado previamente (en febrero) por vía de prensa antes que se abra la concertación y varios representantes nacionales expresaron su total sorpresa. En este contexto y por esas razones, varios sindicatos llamaron a un primer movimiento de huelga que tuvo lugar el 9 de marzo. Desde entonces, el movimiento de contestación se ha ampliado, si bien sin un verdadero frente sindical unido.

3.2. Algunos temas polémicos

De inspiración liberal, el texto contiene elementos de flexibilización o desregulación de las relaciones laborales, con la finalidad de luchar contra el desempleo. Entre ellos, se destacan los siguientes:

a) Las derogaciones a la ley por acuerdo colectivo de empresa (el cambio/la “inversión de la jerarquía normativa”)

- La posibilidad de aumentar la jornada hasta los 60 horas semanales por decisión administrativa;
- La posibilidad de superar la limitación establecida en 44 horas semanales durante un periodo de 12 semanas, por acuerdo colectivo de empresa o, en su defecto, por acuerdo sectorial;
- La posibilidad de fijar por acuerdo colectivo un coeficiente de aumento salarial para las horas extraordinarias (las horas más allá de 35 horas/semana) que no sea inferior al 10%, cuando de manera supletoria el coeficiente sigue siendo del 25% para las primeras 8 horas extraordinarias y del 50% más allá.
- Más flexibilidad en las posibilidades de modular la organización del tiempo de trabajo, estableciendo “periodos de referencia” superiores al periodo semanal (con consecuencia de que las horas extraordinarias se contabilicen al final del periodo establecido)¹⁸. De manera unilateral, el empresario podrá establecer un periodo de 9 semanas. Un acuerdo de nivel sectorial podrá establecer un periodo de tres años.
- La posibilidad de establecer por acuerdo empresarial una jornada mínima inferior a 24 horas semanales para los trabajadores a tiempo parcial.

18. En caso de anualización de la jornada de trabajo, se contabilizan horas extraordinarias a partir de 1607 horas efectuadas.

- La posibilidad de establecer un descanso cotidiano inferior a 11 horas consecutivas, por acuerdo empresarial, o , en su defecto, por acuerdo sectorial.

b) El tema de los acuerdos de empresa firmados por sindicatos minoritarios

Cuando se firma un acuerdo minoritario en la empresa, es decir, firmado por sindicatos que obtuvieron entre el 30% y el 50% de votos en las elecciones para constituir el comité de empresa, el proyecto de ley abre la posibilidad de que, a demanda de uno de los sindicatos firmantes, se organice una consulta (un “referéndum”) de los trabajadores sobre la aplicación del acuerdo. Si la mayoría de los trabajadores está a favor de la aplicación del acuerdo, éste se aplicará como si fuera un acuerdo mayoritario.

La CGT critica especialmente esta medida y teme que sindicatos más abiertos al dialogo social firmen acuerdos derogatorios a la Ley que se podrían aplicar válidamente vía referéndum.

c) El tema del despido

Dos elementos del proyecto han alimentado la polémica:

- La nueva definición del despido por motivo económico y las posibilidades de apreciación del motivo económico por los tribunales de trabajo. En efecto, la jurisprudencia vigente del Tribunal Supremo permite a los tribunales verificar la existencia y la realidad de los motivos económicos (dificultades económicas o mutaciones tecnológicas o necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa) a nivel de la propia empresa o del grupo, incluso a nivel de un grupo transnacional. Por lo tanto, hay que tener en cuenta los resultados del sector de actividad de la propia empresa, incluyendo las actividades desarrolladas fuera del territorio nacional¹⁹. El proyecto de ley presentado en marzo de 2016 limitaba el ámbito de apreciación de los tribunales al “sector de actividades común a las empresas del grupo implantadas en el territorio nacional”. Este párrafo ha sido suprimido en el texto modificado de mayo de 2016 y en la versión final adoptada en julio de 2016, pues el ámbito geográfico de apreciación del juez sigue siendo internacional.
- La limitación de la indemnización por daños establecida por el tribunal del trabajo en caso de despido abusivo (“sin motivo real ni serio”). Según la

19. Cass. soc. 12 de junio de 2001; Cass. soc. 4 de marzo de 2009. Cass. Soc, corresponde a la abreviatura de la sección social de la Corte de Casación, equivalente francés del Tribunal Supremo español.

legislación vigente, el tribunal condena al empresario a pagar una indemnización que no puede ser inferior a los 6 últimos meses de salario percibidos por el trabajador (esta disposición no se aplica a los trabajadores con menos de dos años de antigüedad en las empresas de menos de 11 trabajadores). El proyecto de ley pretendía limitar y modular la indemnización en relación con el tiempo pasado por el trabajador al servicio de la empresa (3 meses de salario para un trabajador empleado por menos de 2 años; 6 meses para un trabajador empleado entre 2 y 5 años; 9 meses para un trabajador empleado entre 5 y 10 años; 12 meses para un trabajador empleado entre 10 y 20 años; 15 meses más allá). Sin embargo, el texto contemplaba la posibilidad para el tribunal de otorgar una indemnización más importante en caso de falta muy grave del empresario (despidos discriminatorios, casos de acoso, etc.). Tras la fase de concertación con los sindicatos, el Gobierno suprimió esta disposición del proyecto de Ley.

4. PERSPECTIVAS E INCIDENCIAS EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES FRANCÉS

Al analizar el texto, se nota la voluntad del Gobierno de cambiar de modelo, en la línea Europea de la “flexiseguridad”: una regulación laboral más flexible, con nuevos derechos para los trabajadores.

4.1. Flexibilización de la regulación laboral

La reforma francesa se inscribe en un movimiento más o menos general que se puede observar en Europa: la descentralización normativa. Especialmente en materia de regulación de la organización de la jornada laboral, el derecho laboral francés se hace mucho menos imperativo. Se trata de una inversión de la jerarquía normativa en la medida en que la negociación colectiva de empresa llega a ser el nivel privilegiado. Hay que decir que esta dinámica ha sido impulsada por leyes anteriores, como la ley del 4 de mayo de 2004 sobre formación profesional a lo largo de la vida y diálogo social, que ha reorganizado las articulaciones entre convenios o acuerdos de empresa y convenios supraempresariales²⁰. Además, la ley del 20 de agosto de 2008 sobre renovación de la democracia social y reforma de la jornada ha conferido al acuerdo de empresa una prioridad sobre el acuerdo de nivel superior (y sobre la ley) en temas como el de la determinación

20. Los términos convenio y acuerdo son casi sinónimos. La única diferencia es el ámbito material, ya que los convenios abarcan todas las condiciones de empleo, de trabajo, de formación profesional así como las garantías en materia de protección social complementaria, cuando los acuerdos se reducen a determinadas materias.

del volumen máximo anual de horas extraordinarias que se pueden trabajar en la empresa²¹.

La reforma abre nuevas posibilidades de firmar acuerdos empresariales derogatorios a la ley en materia de regulación de la jornada laboral. Lógicamente y en consecuencia, la Ley intenta reforzar la legitimidad de los firmantes. En este sentido, se propone reforzar la condición de validez de los acuerdos colectivos de empresa: los firmantes han de justificar más de 50% de los votos en las elecciones de los comités de empresa. Sin embargo, como hemos indicado, el tema del referéndum, en el que se nota la influencia italiana y del caso “SMART” en Francia, resulta bastante problemático²².

El proyecto de ley contempla también la posibilidad de negociar y firmar, a nivel empresarial, una nueva categoría de acuerdo colectivo: los “acuerdos de preservación o de desarrollo del empleo”. Este tipo de acuerdo debe permitir que las empresas adapten su organización a las variaciones de la actividad, lo que puede implicar una modificación temporal de los contratos individuales de trabajo, incluso en materia de remuneración y de jornada laboral (sin embargo, no puede reducir el salario mensual del trabajador). A diferencia de los “acuerdos de mantenimiento del empleo” que ya existen, los “acuerdos de preservación o de desarrollo del empleo” no tendrían que ser justificados por un contexto de dificultades económicas graves. Cada trabajador puede rechazar individualmente el contenido del acuerdo colectivo, pero en este caso, el empresario puede despedirlo. En el texto inicial del proyecto, se trataba de un despido por motivo personal, por lo tanto, sin aplicación del procedimiento del despido por motivo económico.

21. La ley de 2008 ha consagrado la primacía del acuerdo de empresa en 6 materias relevantes del ámbito de la jornada de trabajo; el proyecto de reforma amplía el ámbito y confiere prioridad al acuerdo de empresa para: la determinación del coeficiente de pago aumentado de las horas extraordinarias; la determinación de contrapartes para tener en cuenta los tiempos para vestirse al trabajo o los tiempos de viaje profesional; la implementación de un sistema de guardia; las posibilidades de sobrepasar las duraciones máximas de la jornada de trabajo (diaria y semanal); las derogaciones al descanso diario o cotidiano; la determinación de los días festivos y no laborables; la implementación de las vacaciones anuales retribuidas; la implementación de horarios a tiempo parcial; la determinación del volumen máximo anual de horas extraordinarias; la determinación de los plazos de preavisos en caso de cambio del horario para los trabajadores a tiempo parcial; las modalidades de aplazamiento de las horas en caso de horario individualizado; las modalidades de recuperación de las horas perdidas (en casos de inclemencias del tiempo o de fuerza mayor).

22. El legislador francés parece inspirarse del derecho italiano que, tras la celebración en 2010 de acuerdos derogatorios en la FIAT con el apoyo de una consulta general de los trabajadores de la empresa, consagró la primacía del acuerdo de empresa (Ley de 2011). Una experiencia similar a la de la FIAT tuvo lugar en Francia, en la empresa SMART en 2015. Se organizó una consulta de los trabajadores sobre el acuerdo que estaba elaborando en materia de jornada (aumento de la jornada semanal con compromiso de mantenimiento del empleo).

En la versión final adoptada en julio de 2016, el texto crea una nueva categoría de despido en el caso de rechazo del acuerdo de preservación del empleo por el trabajador: ni despido por motivo personal, ni despido por motivo económico, será un despido específico con derecho a un acompañamiento personalizado, pero sin deber de reinserción laboral para el empresario.

4.2. Nuevos derechos

a) Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

En materia de organización del tiempo de trabajo, la reforma contempla varias disposiciones que permiten al trabajador conciliar su vida profesional y su vida personal o familiar:

- En materia de vacaciones anuales retribuidas: La ley vigente indica que el trabajador solo puede tomar un periodo de 24 días consecutivos; el resto (el trabajador tiene derecho a 5 semanas) tiene que ser fraccionado. La reforma permite al trabajador que justifica limitaciones geográficas o la presencia en su hogar de un menor, de un adulto minusválido o de una persona mayor dependiente, para tomar vacaciones durante más de 24 días consecutivos.

El texto mejora también las posibilidades de disfrutar de permisos familiares ya existentes: “permiso de solidaridad familiar” para cuidar a una persona gravemente enferma; “permiso para los ayudantes naturales”; y otros tipos de permisos (permiso para actividades mutualistas o sindicales; permiso para la formación de trabajadores sociales con los jóvenes, permiso de solidaridad internacional, etc.). Corresponde a la negociación colectiva determinar la duración máxima de cada uno de estos permisos.

- El texto contempla una disposición sobre “el derecho a la desconexión”. Se trata de incluir en el marco de la negociación colectiva anual obligatoria sobre igualdad de oportunidades y calidad de la vida laboral una negociación sobre el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los trabajadores que utilizan herramientas digitales.

b) Una regulación más fuerte de determinadas formas de suministro de mano de obra

Primero, en materia de “portaje salarial” (portage salarial en francés). Existen en Francia empresas de “portaje salarial” que emplean por contrato de trabajo a trabajadores que efectúan misiones de consulta o de asesoría; se trata de

trabajadores con alta cualificación cuyo salario no puede ser inferior a un nivel determinado²³. El objeto es procurar oportunidades de trabajo a este tipo de trabajador cuando se encuentra en el paro (o jubilado). Sin embargo, el papel de las empresas de “portaje salarial” es distinto del papel de las empresas de trabajo temporal, en la medida en que, en el portaje salarial, es el trabajador quien toma la iniciativa: él busca y capta los clientes y negocia con ellos el precio de la prestación. La empresa de “portaje salarial” gestiona el contrato de trabajo y los aspectos de seguridad social. Este tipo de actividad constituye una prestación de servicios que implica una relación triangular. La normativa francesa (Ley de 2008) la regula como una excepción al principio de prohibición de préstamo de mano de obra con fines lucrativos. El texto de la reforma contempla disposiciones penales punitivas (multas) en casos de que no se respeten las condiciones legales de uso de este tipo de mano de obra.

Segundo, en materia de desplazamientos de trabajadores. Se trata de reforzar la lucha contra los desplazamientos ilegales: se refuerzan especialmente las obligaciones del contratista principal que, entre otras obligaciones, tiene que verificar que cada uno de los subcontratistas que desplazan a trabajadores para una prestación de servicios transnacional, respete su obligación de declaración a la Inspección del Trabajo francesa.

c) Mejora de los derechos de los representantes sindicales

La Ley contempla un aumento del 20% de los créditos horarios de los representantes sindicales en las empresas. Proyecta también la creación de una “instancia de diálogo” (modalidad de representación de los trabajadores) en las redes de franquicias que emplean a 50 trabajadores y más.

d) Ampliación y refuerzo del derecho a la cualificación y a la formación a lo largo de la vida

Una medida clave de la reforma es la creación de una “cuenta personal de actividad”. La CPA es una cuenta individual abierta para cada persona que entra en la vida laboral, hasta la jubilación. Su finalidad es acompañar las transiciones profesionales, asegurar al trabajador en situaciones de cambio de empresa o de estatuto profesional. En esta cuenta, se acumulan y se capitalizan derechos transferibles de una empresa a otra, cuya utilización será libremente decidida por el trabajador: formación profesional, creación de empresa, acceso a una evaluación de habilidades, acceso al trabajo a tiempo parcial, jubilación anticipada para los

23. El 75% del salario tope de la Seguridad social.

que tuvieron trabajos penosos. Formarán parte de la CPA, la “cuenta personal de formación”²⁴, la “cuenta personal de prevención de la ‘penosidad’ del trabajo”²⁵ y la “cuenta de compromiso ciudadano”, en la cual se contabilizarán periodos de actividades cívicas y voluntarias para abrir derechos al reconocimiento de cualificaciones profesionales. La perspectiva abierta por la reforma, en el futuro, sería incorporar el conjunto de los derechos sociales (protección social) al CPA.

Esta medida intenta dar contenido concreto al nuevo paradigma de la protección del empleo diseñado por la UE: proteger a la persona y no (o menos) al puesto de trabajo. En esa línea, el derecho al CPA se hace universal: los beneficiarios serán los trabajadores por cuenta ajena, los autónomos, los funcionarios públicos y los desempleados inscritos al servicio público del empleo. Así, los cambios de estatuto o de situación no deberían afectar a los derechos individuales. Cada persona tendrá derecho a un acompañamiento personalizado a lo largo de su vida profesional. En efecto, la CPA ha de ser el vector del derecho personal a la formación a lo largo de la vida. El texto de la Ley establece derechos reforzados a la formación para las personas sin diploma o título, especialmente los jóvenes: a cada joven de menos de 26 años sin diploma se atribuirá un capital formación inscrito en su CPA. Cada joven de menos de 26 años en situación de precariedad, sin empleo y sin formación, podrá pedir el beneficio de la “Garantía Juvenil”, es decir, un acompañamiento personalizado y una ayuda económica para facilitar el acceso al empleo. Cada trabajador adulto sin diploma se beneficiará de un capital formación suplementario de 40 horas/año (con un límite de 400 horas). Cada desempleado sin cualificaciones se beneficiará de un capital de formación para obtener una cualificación profesional.

5. CONCLUSIONES

A pesar de la existencia de elementos novedosos como la CPA, la falta de diálogo social previo y la introducción de elementos desreguladores –especialmente en materia de despido y de jornada de trabajo– ocasionó una oposición muy fuerte en la sociedad francesa. Como lo hemos observado, el proceso fue muy caótico. Tras las primeras huelgas que tuvieron lugar en Marzo de 2016, un

24. En esa cuenta, se capitalizan los derechos individuales a formación adquiridos en la empresa: cada año, el trabajador “se gana” horas de derecho a la formación (24 horas por año de trabajo, hasta un tope de 150 horas).

25. La ley francesa (2015) define criterios de «trabajo penoso», y para cada trabajador expuesto a uno o varios factores de riesgo, determina un número de puntos adquiridos cada año. El trabajador puede utilizar estos puntos que se convierten en tiempo para: una reconversión profesional; un acceso al tiempo parcial; una jubilación anticipada (10 puntos valen un trimestre de cotización para la jubilación. Se pueden utilizar 80 puntos para anticipar la jubilación de dos años).

texto modificado fue presentado ante el Parlamento en Abril de 2016, expurgado de unos temas polémicos (el derecho del despido), pero el 10 de Mayo, enfrentado a la resistencia de una parte de la izquierda, el Gobierno decidió utilizar el art. 49.3 de la Constitución francesa que permite neutralizar el debate ante la Asamblea Nacional. Se transmitió directamente el texto del Gobierno al Senado, que aprovechó la oportunidad para proponer un surtido de enmiendas aún más desreguladoras del derecho laboral²⁶. Sin sorpresa, el Primer Ministro hizo uso del art. 49.3 y el texto volvió ante la Asamblea nacional en Julio de 2016. Con modificaciones menores, el texto final llamado “proyecto de ley relativo al trabajo, modernización del diálogo social y seguridad de las trayectorias profesionales” fue adoptado el 21 de Julio de manera forzosa por el Gobierno con un tercer uso del 49.3. Así terminó la “saga” de la reforma laboral francesa²⁷. Obviamente, el “nuevo” derecho laboral francés no se encuentra simplificado. Eso no ha de sorprender en la medida en que la Ley es el resultado de transacciones y compromisos políticos complejos y bastante oscuros. Para el trabajador francés, es cierto que se aleja la imagen de una norma protectora igual para todos. En efecto, si en el futuro se desarrolla la negociación empresarial y los firmantes de los acuerdos usan plenamente de las facultades de derogación, más heterogéneas serán las condiciones laborales en el país. ¿Modernización de la sociedad? Ése es el argumento político para estigmatizar el conservadurismo de los oponentes a la reforma. ¿Cómo analizarlo a nivel jurídico? Nuestra opinión es que el jurista no ha de olvidarse de la función antropológica del derecho²⁸. Con la presente reforma, el legislador francés toma el riesgo de sacrificar la dimensión simbólica del derecho del trabajo –la creencia de los trabajadores en la función protectora y unificadora de la Ley– para consagrar la dimensión económica, con perspectivas de fomentar el empleo. Puede ser una apuesta dudosa, pero es la de la famosa flexiseguridad.

26. La mayoría en el Senado es de derecha.

27. El texto fue presentado al Tribunal Constitucional que sólo rechazó unas medidas marginales en su decisión del 4 de Agosto y la versión definitiva de la Ley n° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, modernización del diálogo social y seguridad de las trayectorias profesionales se publicó en el *Journal Officiel de la République Française* del 9 de agosto de 2016.

28. A. Supiot, *Homo juridicus: essai sur la fonction anthropologique du droit*, Seuil, Paris, 2005.