

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Grado en Derecho y Administración y Dirección de

Empresas



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**REFORMA LABORAL
FRANCESA Y ACTUAL
MERCADO DE TRABAJO.**

**COMPARACIÓN CON EL
MERCADO ESPAÑOL**

Alumno: Ordóñez Pérez, Beatriz

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	3
2. RÉSUMÉ.....	4
3. ABREVIATURAS	5
4. INTRODUCCIÓN	6
5. SITUACIÓN ACTUAL: TRATAMIENTO JURÍDICO SOBRE LA REFORMA LABORAL LLEVADA A CABO EN FRANCIA.....	7
5.1. ¿Qué es el artículo 49-3 de la Constitución Francesa?	10
5.2. ¿Qué debe de tenerse en cuenta para llevar a cabo una reforma laboral?.....	14
6. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LAS SUCESIVAS REFORMAS LABORALES FRANCESAS.	14
6.1. Derecho a la desconexión electrónica con la empresa.....	15
6.2. Impulso planes de despidos voluntarios y “Low Cost”	20
6.3. Prioridad a los acuerdos empresariales	23
6.4. Topes a las indemnizaciones empresariales por despido improcedente	26
6.5. Negociación directa entre empresario y trabajador mediante el desarrollo de los modos de ruptura de convencional o de común acuerdo.....	32
7. REFORMA LABORAL APLICADA EN ESPAÑA EN COMPARACIÓN CON LAS MEDIDAS LLEVADAS A CABO EN EL PAÍS VECINO	34
8. REFLEXIÓN FINAL	34
9. BIBLIOGRAFÍA.....	36

1. RESUMEN

Las Reformas laborales, cualesquiera que sean los lugares en los que se lleven a cabo y por el gobierno que las aplique, en la mayoría de los casos, siempre han sido y serán motivo de protestas y movilizaciones del pueblo. En este análisis sobre las medidas tomadas por el gobierno francés en los últimos años, veremos cuáles han sido los puntos clave a modificar y en qué medida han afectado a su población.

En estrecha consonancia con los factores sociales, el Gobierno sigue trabajando en aquello que le haga fortalecer el diálogo social mediante el cual busca brindar una mayor igualdad, libertad y seguridad a los empleados. En un mundo laboral que cambia rápidamente, su objetivo es lograr la convergencia del desempeño social y económico aunque hasta el momento, se ve que no ha sido del todo aceptado por la sociedad francesa dadas las revoluciones continuas manifestaciones, desde hace meses por parte de los “Guillet Jaunes” entorno a todo el país.

Del mismo modo y aprovechando la casuística del estudio, veremos cuáles son las inspiraciones de estas reformas en muchos de los casos, y cómo se han llevado a cabo esos años aquí en nuestro país, España.

2. RÉSUMÉ

Les réformes du travail, quels que soient les lieux où elles sont menées et par le gouvernement qui les applique, ont dans la plupart des cas toujours été et seront, la cause de manifestations et de mobilisations de la population. Durant cette analyse des mesures prises par le gouvernement français au cours des dernières années, nous verrons quels ont été les points clés à modifier et dans quelle mesure les réformes ont affecté sa population.

Conformément aux facteurs sociaux, le gouvernement poursuit ses travaux dans le but de renforcer le dialogue social. Il cherche notamment à assurer une plus grande égalité, une plus grande liberté et une meilleure sécurité pour les employés. Dans un monde du travail en rapide mutation, son objectif est de parvenir à une convergence des performances sociales et économiques, même si, jusqu'à présent, la société française ne l'acceptait pas pleinement étant donné les révolutions continues qui se déroulent depuis des mois. "Gilets Jaunes" dans tout le pays.

De la même manière et en profitant de notre étude, nous verrons quelles sont les fondements de ces réformes et comment ces années ont été menées ici, dans notre pays, l'Espagne et comment, après plusieurs années, des répercussions se sont produites en Espagne.

3. ABREVIATURAS

CPE: Contrat Première Hiring o Contrato de Primer Empleo.

CHSCT: Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CSE: Comité Social y Económico.

EC: Comité de Empresa.

DP: Representantes de Personal.

CRS: Indemnización por despido sin causa real y seria.

4. INTRODUCCIÓN

La función principal de este trabajo de fin de grado será la de dar a conocer las reformas laborales acontecidas en Francia, nuestro país vecino y por consiguiente, la situación actual en el mismo. La idea de realizar este trabajo sobre la legislación y situación de otro país es porque principalmente creo que podemos encontrar infinitos trabajos sobre las diferentes reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país, España.

Tras mi experiencia laboral en Francia, fui consciente de muchas carencias administrativas y sobretodo, de protección al trabajador, es por ello que me llamó bastante la atención el poder resolver muchas de mis dudas en este mismo trabajo.

Además de dar a conocer las diferentes medidas llevadas a cabo por los gobiernos, he introducido numerosa legislación puesto que como sabemos, aunque en muchos casos tengamos una regulación parecida, cuando la estudiamos a fondo puede ser muy diferente y sobretodo, me parecen llamativos muchos de los titulares de prensa sobre muchas de las medidas puesto que tratan de forma populista reformas que al no ser explicadas por personas expertas en la materia, llevan al ciudadano a creer, desde mi punto de vista, que algunas de las medidas adoptadas son para mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, en muchos casos, no siendo así exactamente.

Muchas de las críticas que veremos más adelante hacen referencia a la ineficacia del Código Laboral vigente puesto que se dice que no responde completamente a las realidades económicas actuales, la diversidad de empresas y sectores, la aplicación de las nuevas tecnologías y sobretodo, las expectativas de los empleados. En parte, este código crea una serie de rigideces y desigualdades que en muchos casos suponen un obstáculo para la iniciativa privada, haciendo hincapié en la pequeña empresa, la cual tiene mayores dificultades para salir adelante en el actual panorama francés.

Poco a poco se está llevando una renovación del Código Laboral mediante la modernización de los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores, al tiempo que respalda también, sus fundamentos y principios.

Para finalizar, llevaremos a cabo una pequeña comparativa sobre las medidas tomadas en nuestro país y en el país vecino de este modo, podremos ver que ciertas medidas por ejemplo del Gobierno español, sirvieron de inspiración para las reformas venideras del Gobierno francés.

5. SITUACIÓN ACTUAL: TRATAMIENTO JURÍDICO SOBRE LA REFORMA LABORAL LLEVADA A CABO EN FRANCIA.

Según la publicación de Matthieu Blan, para examinar la situación jurídica y las reformas llevadas a cabo en Francia en los últimos años debemos de conocer cuál es el procedimiento a seguir que se ha llevado a cabo desde el comienzo de la transformación tratada, los diferentes dirigentes políticos que ostentaron el gobierno para lograr así a tener una idea generalizada del tema que vamos a tratar.

Por ello comenzaremos haciendo una especie de organización cronológica sobre lo que surgió a raíz de las decisiones tomadas por el anterior presidente de la República Francesa, François Hollande¹ y lo que supuso por consiguiente. Este gobierno impulsó una ley, que nos será imprescindible en el desarrollo del tema y que sin lugar a repetiremos durante numerosas ocasiones, hablamos de “la Ley de El Khomri”².

Como ya hemos dicho, ésta reforma fue impulsada con el gobierno de François Hollande aunque posteriormente, tras el cambio de gobierno, el nuevo y actual presidente Emmanuel Macron³ decidió continuar con la senda laboral impulsada por el ex presidente.

¹ François HOLLANDE nació el 12 de agosto de 1954 en Rouen. Primer secretario del Partido Socialista (de 1997 a 2008), alcalde de Tulle (de 2001 a 2008), fue diputado de Corrèze (de 1988 a 1993 y de 1997 a 2012) y presidente del consejo general de Corrèze (desde 2008 hasta 2012).

² La Ley El Khomri hace referencia a la Ley n° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales. Actualidad Internacional Sociolaboral n° 212, Pag. 172.

³ Emmanuel MACRON es el octavo presidente de la V República Francesa. Fundador del movimiento "En Marche!", Creado el 6 de abril de 2016, dirigió hasta su victoria en las elecciones presidenciales del 7 de mayo de 2017. Emmanuel MACRON estudió filosofía antes de ingresar en la Escuela Nacional de Administración (ENA), donde se graduó en 2004. Se unió a la Inspección General de Finanzas (IGF) donde trabajó durante

Cuando se tomó la decisión de seguir con las políticas ya comenzadas, hubo una frase que fue muy criticada puesto que puntualizó; "va en la buena dirección pero es insuficiente" (Macron, 2017). Lógicamente esto supuso un descontento de la población puesto que ya de por sí la situación no era precisamente favorable, por ello, el hecho de escuchar estas palabras de la mano de su nuevo y electo presidente, hizo prever que serían unos años de cambios drásticos.

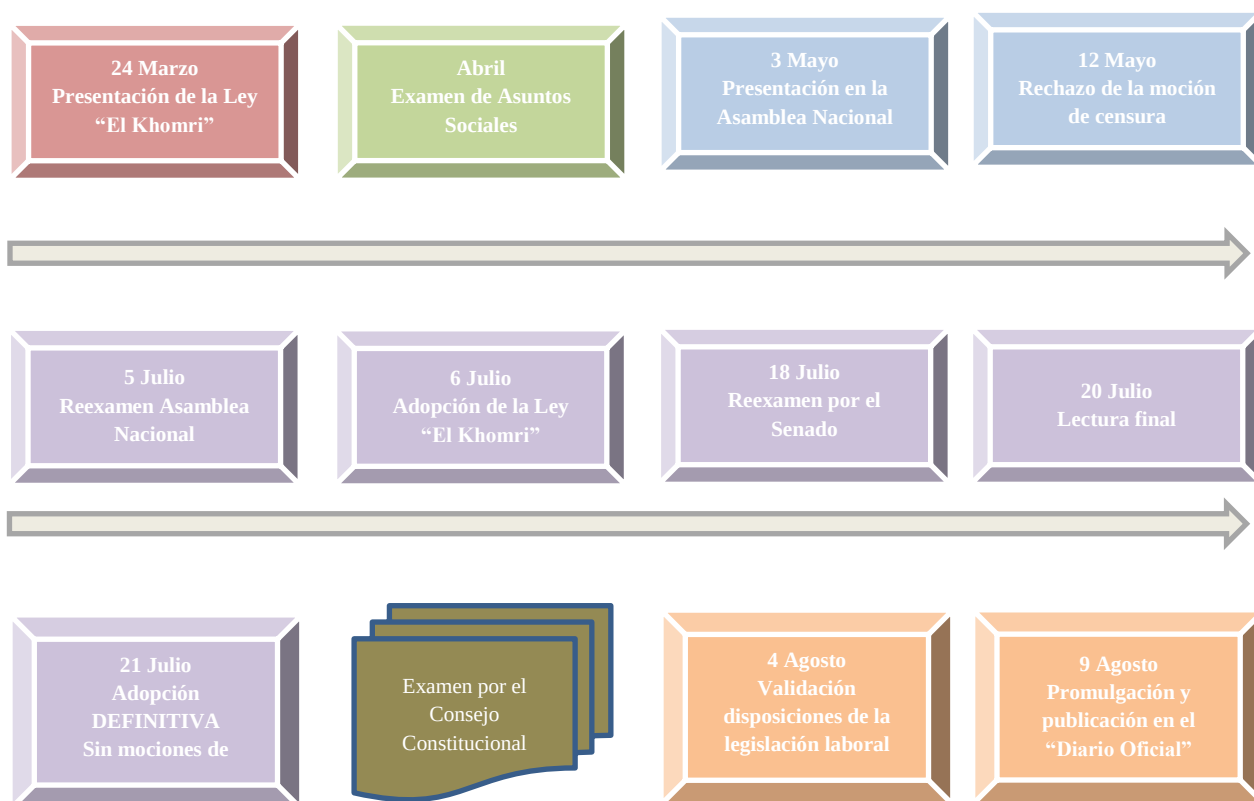
Según Matthieu Blanc (2017), la ley "El Khomri" siguió una serie de pasos que estudiaremos a continuación tomaremos conocimiento desde el procedimiento que se llevó a cabo desde el punto de partida y creación de la ley, pasando por el proceso de aprobación y traspaso de impedimentos jurídicos, desarrollo, objeciones de las diferentes fuerzas políticas y finalmente su puesta en marcha. Lo esquematizaremos de la siguiente forma:

- Presentada por primera vez el 24 de marzo de 2016 al Consejo de Ministros.
- A principios de abril se produjo el examen del texto llevado a cabo por el Comité de Asuntos Sociales.
- Presentación a la Asamblea nacional el 3 de mayo. Tras esto, se llevó a cabo el procedimiento del Artículo 49-3 de la Constitución, la cual permite la aprobación del proyecto de ley en primera lectura por la Asamblea Nacional sin el pertinente voto de los diputados del cual hablaremos específicamente en el siguiente apartado para así conocer de primera mano quien qué supone para el sistema de gobierno francés.
- El primer Ministro Manuel Valls⁴ utilizó el procedimiento del Artículo 49-3 de la Constitución, que permitió la aprobación del proyecto de ley por la Asamblea Nacional en primera lectura sin Voto de los diputados.

cuatro años antes de unirse al sector bancario. Se convirtió, en 2012, en Secretario General Adjunto de la Presidencia de la República. Se retiró en julio de 2014 antes de convertirse en Ministro de Economía, Industria y Digital de agosto de 2014 a agosto de 2016. (Fuente indicada en la bibliografía)

⁴ Nacido el 13 de agosto de 1962 en Barcelona, España, Manuel Carlos Valls Galfetti, conocido como Manuel Valls, es un político socialista francés de origen español. A los 17 años, Manuel Valls se adhiere a los jóvenes socialistas. Se convirtió en agregado parlamentario en 1983, luego secretario nacional del PS a cargo de la comunicación. Luego estuvo a cargo de la comunicación con Lionel Jospin en Matignon en 1995. Fue elegido alcalde de Évry en 2001, cargo que ocupó durante 11 años, luego diputado por Essonne en 2002 durante diez años. En 2012, Jean-Marc Ayrault le ofreció el puesto de Ministro del Interior. Finalmente, François Hollande lo nombra jefe de gobierno después de la reorganización de 2014. (Fuente indicada en la bibliografía)

- Rechazo de la moción de censura presentada el 12 de mayo por la derecha con un total de 246 votos frente a los 288 votos que hubiesen sido necesarios.
- El proyecto de “Ley de El Khomri” a pesar de haber sido una versión muy modificada, fue aprobada finalmente por el senado el 28 de junio de 2016.
- El texto fue reexaminado por la Asamblea Nacional el día 5 de julio y finalmente, fue adoptado el día 6 de julio. Para la aprobación de este proyecto de ley el gobierno recurrió por segunda vez al procedimiento del artículo 49-
- Tras la adopción del 6 de julio se volvió a examinar el 18 de julio por el Senado.
- El 20 de Julio se hizo su lectura final, el mismo momento en el que Manuel Valls, Primer Ministro, anunció nuevamente un recurso final al Artículo 49-3.
- La adopción definitiva del texto se produjo el jueves, 21 de julio de 2016 al no recibir ninguna moción de censura por parte de la oposición.
- Antes de su publicación, el texto debía ser examinado por el Consejo Constitucional, después de la adopción del texto por la Asamblea.
- El 4 de agosto de 2016 fueron validadas la mayoría de las disposiciones de la legislación laboral
- Tras su promulgación, el 9 de agosto de 2016, el texto fue publicado en el Diario Oficial de esta misma fecha.



***Fuente de elaboración propia.**

Como anotación, para entender cuándo entró en marcha, quien lo llevó a cabo y quienes fueron sus impulsores especificaremos que; La investidura de Emmanuel Macron se produjo el 14 de Mayo de 2017 y su predecesor fue François Hollande, el cual comenzó como dirigente de la República Francesa el 12 de Mayo de 2012.

5.1. ¿Qué es el artículo 49-3 de la Constitución Francesa?

Consideramos de gran importancia el conocimiento de lo que supone para el sistema de gobierno francés el artículo 49.3 de la Constitución francesa, al que el Ejecutivo socialista recurrió durante los periodos que hemos visto anteriormente para aprobar su proyecto de ley de liberalización económica. Mediante este artículo se suspende el debate parlamentario y esto conlleva posteriormente un plazo de 24 horas en el que los diputados pueden solicitar una moción de censura.

La característica más importante de este artículo es que “el primer ministro podrá, previa deliberación del Consejo de Ministros, plantear la responsabilidad del Gobierno ante la Asamblea Nacional” para una proposición de ley por periodo de sesión parlamentaria.

A raíz de esto, esta proposición de ley pasará a ser un proyecto aprobado según la Carta Magna, excepto en el caso que se presentara una moción de censura en el plazo que hemos dicho anteriormente, en las 24 horas siguientes. En caso de querer llevar a cabo este recurso, se necesitará al menos una décima parte de los diputados pudiendo ser aprobada solamente por la mayoría absoluta que representan la Asamblea.

Se justifica de este modo para que en ningún caso, una mayoría simple pueda llevar a cabo abstenciones masivas y de este modo derrocar al Ejecutivo que se encontrase en vigor en dicho momento tal y como pasó con las Repúblicas precedentes.

En caso de que no haya ninguna moción o ésta no llegue a tener el apoyo necesario, el texto será adoptado, esto es lo que se conoce como “Le Macron”, por otro lado, si la moción llega a soportarse por la mayoría de los miembros del hemiciclo, el primer ministro deberá

presentar la dimisión de su Gobierno por haber accedido a llevar a cabo un plan que se ha visto ampliamente respaldado a su contra por la mayoría de los representantes allí previstos.

Como podemos suponer, aunque pueda parecer una medida muy drástica, a fin de cuentas no supone una maniobra arriesgada puesto que el Ejecutivo, en caso de llevar a cabo la maniobra política será porque tiene el respaldo suficiente de su gobierno por lo que es “políticamente imposible” tal y como apuntan numerosos medios intelectuales, que los diputados de la mayoría, incluso los que se encuentren en contra del gobierno, vayan a llevar a cabo una moción de censura de la oposición.

En caso de que se lleve a cabo su aprobación, si no hubiese una moción de censura, el proyecto quedará enviado al Senado, en primera lectura y volverá a las dos cámaras en segunda lectura. En este momento en el cual se estaban llevando a cabo las reformas por parte del Gobierno Socialista, no llegó a ser posible puesto que no tenían mayoría y por tanto, no podía aprobarse en el Senado.

Tan sólo se aprobó una moción de censura en el año 1962, contra el Gobierno de Georges Pompidou⁵, por el desacuerdo respecto a la reforma que introducía la elección del presidente de la República por sufragio universal directo.

El último recurso a ese dispositivo, utilizado en 82 ocasiones, data de 2006, cuando el entonces jefe del Gobierno conservador Dominique de Villepin lo utilizó para imponer su contrato laboral para los jóvenes, conocido en Francia bajo las siglas de CPE⁶ (Contrat Première Hiring o Contrato de Primer Empleo).

⁵ Político francés que perteneció al Consejo de Estado y fue exgerente general del Banco Rothschild, se convirtió en miembro del Consejo Constitucional entre 1959 y 1962, y después, durante la presidencia de Charles de Gaulle, se desempeñó como primer ministro de Francia, desde el 14 de abril de 1962 hasta el 10 de julio de 1968. El 15 de junio de 1969, como resultado de las Elecciones presidenciales de Francia de 1969, Pompidou es elegido 19º presidente de la República Francesa y copríncipe de Andorra, desempeñando dichos cargos desde el 20 de junio de 1969 hasta su muerte, el 2 de abril de 1974. (Castagnes, 2000, “Culture et action chez Georges Pompidou”) (Fuente indicada en la bibliografía)

⁶ Dirigido a jóvenes menores de 26 años contratados por empresas de Más de 20 empleados, le permitió al empleador despedir a un empleado sin previo aviso por un período de 2 años y sin motivar su decisión.

François Hollande, quien por entonces era el primer secretario del Partido Socialista (2015) dijo que “El artículo 49.3 es una brutalidad, una denegación de la democracia, una manera de frenar el debate parlamentario”.

El que era Primer ministro después de la decisión del Consejo de Ministros, se comprometió ante la Asamblea Nacional a acoger la responsabilidad del gobierno mediante una declaración de política general.

Del mismo modo, la Asamblea Nacional se reunió bajo la responsabilidad del Gobierno para votar la moción de censura, la cual debemos de recordar, solamente podría ser aprobada en caso de haber sido firmada por una décima parte de los miembros de la Asamblea, contándose únicamente los votos a favor de la moción y pasadas las cuarenta y ocho horas del depósito.

Este proyecto se considera aprobado a menos que se haya votado en las condiciones anteriores una moción de censura, presentada en las veinticuatro horas que le precedieron. El Primer Ministro también tiene la posibilidad de usar este procedimiento para otro proyecto de ley o un proyecto de ley por sesión. El primer ministro tiene el derecho de exigir al Senado una declaración de política general.

A continuación veremos exactamente qué es lo que dice este artículo tal y como lo refleja su legislación:

Artículo 49

Ley Constitucional n ° 2008-724 del 23 de julio de 2008 de modernización de las instituciones de la Quinta República

El Primer Ministro, después de la deliberación del Consejo de Ministros, compromete ante la Asamblea Nacional la responsabilidad del gobierno en un programa o una declaración de política general.

Presentado como una medida para combatir el desempleo juvenil, basado en una mayor flexibilidad del mercado laboral, el CPE se inspiró en un contrato similar, el CNE ("Contrato de Nueva Contratación"), que entró en vigor en agosto de 2005, que se aplicaba, en los mismos términos, pero sin límite de edad, a las empresas con menos de 20 empleados. (Pires, 2007, "Le détournement de sigle: le cas de CPE")

La Asamblea Nacional se reunió bajo la responsabilidad del Gobierno para el voto de una moción de censura. Dicha moción es admisible solo si está firmada por al menos una décima parte de los miembros de la Asamblea Nacional. Tu voto no puede tener lugar hasta cuarenta y ocho horas después del depósito. Solo se pueden contar los votos a favor de la moción de censura, que solo pueden adoptarse los mejores de los miembros que componen la Asamblea. Excepto en el caso de firmar a continuación, puede ser parte de más de tres movimientos de censura durante la misma sesión ordinaria y más de un curso en la misma sesión extraordinaria.

Primer ministro Tal vez, luego de deliberar sobre el Consejo de Ministros, contrate al gobierno ante la Asamblea Nacional en el voto de un proyecto de ley de finanzas o financiamiento de la seguridad social. Este proyecto se considera aprobado a menos que se haya votado en las condiciones anteriores una moción de censura, presentada en las veinticuatro horas que le precedieron. El Primer Ministro también puede usar este procedimiento para otro proyecto de ley o un proyecto de ley por sesión.

Cuando Macron y su gobierno pusieron en marcha esta serie de medidas lo hicieron puesto que buscaban según afirmó el Presidente de la República (2017): “un proceso rápido”

Esta herramienta ofrecida por el derecho constitucional francés ofrece al Presidente de la república dos armas estratégicas mediante las cuales tiene la potestad de imponer un decreto-ley sin debate. Este artículo permite imponer los llamados <<decretazos>> poniendo fin a la oposición parlamentaria. Junto a este, el artículo 38 faculta al presidente para legislar mediante ordenanzas que vienen a ser semejantes al decreto-ley, siempre y cuando la Asamblea Nacional haya aprobado su uso temporal.

El gobierno de Emmanuel Macron puso en marcha el proceso de liberalización del mercado a los dieciséis días de ser elegido presidente, se propuso consumir la reforma recurriendo a los que llamamos en España decretos-ley para evitar la discusión parlamentaria e imponer así las reformas pertinentes en un plazo muy breve.

Macron, el día 23 de mayo de 2017 llevó a cabo las primeras reuniones con los sindicatos y la patronal esperando así poner inicio a la concertación y confirmación del proyecto de reforma y liberalización del mercado de trabajo mediante este método.

Tras las elecciones del 11 y el 18 de junio de ese mismo año, el presidente presentó a la Asamblea Nacional un proyecto de Ley de Habilitación con el que gobernaría mediante ordenanzas durante varias semanas o meses, para de este modo reformar el Código Laboral (el conjunto de la legislación laboral del Estado) y, en particular, la legislación que regula el mercado del trabajo y las relaciones laborales.

Este punto exactamente es uno de los que han ido fracasando en lo que respecta a todos los gobiernos antecesores de la República Francesa.

5.2. ¿Qué debe de tenerse en cuenta para llevar a cabo una reforma laboral?

Para comprender el contexto y la realización de nuevas leyes debemos de tener en cuenta que la legislación debe adaptarse la realidad socio-económica que le afecte en cada momento, tanto es así, que describiremos tres tendencias clave de los modernos ordenamientos jurídicos, sin esclarecer desde el primer momento este concepto, será realmente complicado comprender el proceso legislativo. Los conceptos básicos a comprender para la realización de una reforma laboral son:

- 1) La reorganización del sistema jurídico por tipos de problemas no por ramas jurídicas, así como por modos de ser o estar subjetivos en la vida social –retorno del status-.
- 2) El predominio de una nueva racionalidad jurídica, aquella que prima el juicio de adaptación permanente de la norma a la realidad social –juicio de normalización social- sobre la sumisión de la realidad a la norma –juicio de coherencia formal de las normas-.
- 3) Las derivadas por desmembración o diversificación, del ordenamiento clásico de las relaciones de trabajo y las de Seguridad Social (Navarrete, 2004:11).

6. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LAS SUCESIVAS REFORMAS LABORALES FRANCESAS.

La idea fundamental en la que nos basaremos en este apartado es la de dar una visión general de los derechos modificados por la reforma laboral francesa además de conocer dónde podremos encontrar la información pertinente, haciendo hincapié sobre todo a su localización en la legislación y jurisprudencia francesa. Del mismo modo, al tratarse de un tema muy

subjetivo, llevaremos introducción de opiniones o puntos de vista tanto personales como de otros autores.

6.1.Derecho a la desconexión electrónica con la empresa

“El derecho a la desconexión digital supone reconocer a los trabajadores el derecho a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional (teléfono inteligente, Internet, correo electrónico, etc) durante los periodos de descanso y vacaciones” (Pareja, C. 2017)

La regulación de este derecho se encuentra en la “Ley número 2016-1088 de 8 de agosto de 2016”⁷ relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la seguridad de las trayectorias profesionales de los trabajadores. También como apoyo a esta ley podemos encontrar respaldo en el artículo 2242-8 del Código del Trabajo, mediante el cual se establece como un derecho del trabajador aunque con ciertas limitaciones que de algún modo podrían resultar no estar amparando o podrían no realizar de forma eficiente la función para la cual se ha creado este derecho. Podríamos decir que el problema principal de éste es que resultarán incontrolables muchos de los aspectos que intenta regular puesto que la jurisdicción no puede hacer un seguimiento minucioso de las actuaciones de todas y cada una de las empresas, esto supone de alguna forma un menoscabo o perjuicio para el trabajador puesto que aunque se le da la herramienta, de algún modo se le da un derecho “a medias”.

Artículo L2242-8

Modificado por la Ley n ° 2018-771 de 5 de septiembre de 2018 - art. 104 (V)

Las empresas con al menos 50 empleados están sujetas a una multa a expensas del empleador en ausencia de un acuerdo sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres al final de la negociación mencionada en 2 ° Artículo L. 2242-1 o, en su defecto, un plan de acción a que se refiere el Artículo L. 2242-3. Los procedimientos para monitorear el cumplimiento de los objetivos y las medidas del acuerdo y el plan de acción se establecen por decreto. En las empresas con al menos 300 empleados, esta falta de acuerdo es atestiguada por un registro de desacuerdo.

⁷ LEY n ° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y la obtención de carreras. Esta ley recoge un total de 123 artículos. Del mismo modo debemos de decir que posteriormente a esta misma se ha recogido otra, la cual ha sido consolidada a día 20 de marzo del 2019, derogándose tanto artículos completos como capítulos del mismo. Véase en la bibliografía la información concreta.

La sanción prevista en el primer párrafo de este artículo también se puede aplicar, en las condiciones determinadas por decreto, en ausencia de publicación de la información prevista en el artículo L. 1142-8 o en ausencia de medidas definidas en las condiciones Previsto en el artículo L. 1142-9.

El monto de la sanción prevista en el primer párrafo de este artículo se establece en un máximo del 1% de los ingresos y ganancias en el sentido del primer párrafo del Artículo L. 242-1 del Código de Seguridad Social y el primer párrafo del El artículo L. 741-10 del Código rural y la pesca marítima se paga a los empleados o empleados similares durante los períodos en los cuales la empresa no cumple con una de las obligaciones mencionadas en los párrafos primero y segundo de este artículo. El monto lo establece la autoridad administrativa, en las condiciones establecidas por el decreto del Consejo de Estado, de acuerdo con los esfuerzos realizados en la empresa con respecto a la igualdad profesional y salarial entre mujeres y hombres y los motivos de su incumplimiento de las obligaciones establecidas en los mismos párrafos primero y segundo.

Los ingresos de esta multa se asignan al fondo mencionado en el Artículo L. 135-1 del Código de Seguridad Social. (Código de trabajo Francés)

Podríamos plantearnos entonces ¿cuál es la base de este derecho? El mismo legislador nos dice que se requerirá estricta y necesariamente de la actuación de buena fe del empleador, requiere que este tome las medidas necesarias para garantizar el respeto del descanso y por tanto, a la vida personal y el derecho de la familia.

El empleado debe de gozar de ese derecho sin tener que estar conectado al servidor de su empleador en sus periodos de descanso. También encontramos autores que califican a este momento de desconexión como un momento de desconexión de su “proyecto profesional” (C. Mathieu, MM. Pereite, A. Picault, 2016).

Tanta es la importancia que se le ha dado a este tema que numerosos expertos en la materia se han planteado otros términos en función de la situación, por ejemplo, el profesor Jean Emmanuel Ray en su libro “Gran aceleración y derecho a desconectarse” fue más allá y distinguió entre “desconexión intelectual” y “desconexión técnica”. J.R. hizo esta distinción puesto que como bien aclara, nadie puede obligar a su empleado a desconectarse intelectualmente del trabajo incluso cuando este regrese a casa.

El anteproyecto de Ley difirió del real proyecto de forma considerable lo cual hizo que aumentase su interés puesto que se incluyeron puntualizaciones realmente importantes que trataremos a continuación.

Se incluyó en el artículo 55.I.2º de la ley 2016-2018 un nuevo apartado 7, en el artículo L.2242-8⁸ del Código de Trabajo francés.

Este artículo hace referencia a la negociación anual y calidad de vida en el trabajo, haciendo hincapié sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres. De este modo la matización que se llevó a cabo en este artículo, incluyéndose el apartado 7 fue la siguiente:

“7º. Las modalidades del **pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales**, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, **elaborará una política de actuación al respecto**. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del

⁸ Las empresas con al menos 50 empleados están sujetas a una sanción pagadera por el empleador en ausencia de un acuerdo sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres al final de la negociación mencionada en el párrafo 2. ° Artículo L. 2242-1 o, en su defecto, un plan de acción a que se refiere el Artículo L. 2242-3. Los procedimientos para monitorear el logro de los objetivos y medidas del acuerdo y el plan de acción se establecen por decreto. En las empresas con al menos 300 empleados, esta falta de acuerdo es atestiguada por un registro de desacuerdo.

La sanción prevista en el primer párrafo de este artículo también puede aplicarse, en las condiciones determinadas por decreto, en la ausencia de publicación de la información prevista en el Artículo L. 1142-8 o en la ausencia de medidas definidas en las condiciones Previsto en el artículo L. 1142-9.

El importe de la sanción prevista en el primer párrafo de este artículo no excederá del 1% de Remuneración y ganancias en el sentido del primer párrafo del Artículo L. 242-1 del Código de la Seguridad Social y el primer párrafo del Artículo L. 741-10 del Código Rural y la Pesca en el Mar pagados a empleados o empleados similares durante los períodos en que la empresa incumpla una de las obligaciones mencionadas en los párrafos primero y segundo de este artículo. El monto es fijado por la autoridad administrativa, en las condiciones establecidas por el decreto del Consejo de Estado, de acuerdo con los esfuerzos realizados en la empresa con respecto a la igualdad profesional y salarial entre mujeres y hombres y las razones de su incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos primero y segundo iguales.

Los ingresos de esta multa se asignan al fondo mencionado en el Artículo L. 135-1 del Código de Seguridad Social. (Código de trabajo Francés)

derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”

Del mismo modo debemos recordar que según el Código de Trabajo Francés, tal y como dice el artículo L.2242-1 del código de Trabajo⁹, se deberá de contar con una representación sindical en las empresas para negociar anualmente las retribuciones, calidad del trabajo e igualdad profesional y reparto de valor añadido de la empresa, entre otras.

El diputado socialista Benoit Hamon¹⁰ fue el encargado de llevar este derecho al Parlamento Francés. Esta ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016 fue aprobada y puesta en marcha entrando en vigor el 1 de enero de 2017.

A partir de este momento, las empresas debieron implantar una política de desconexión del trabajador para que éste diese por finalizadas las tareas relacionadas con el trabajo una vez que la jornada laboral hubiese acabado.

⁹ En las empresas en las que se forma una o más secciones sindicales de organizaciones representativas, el empleador debe emplear al menos una vez cada cuatro años:

1 ° Una negociación sobre la remuneración, en particular el salario real, el tiempo de trabajo y la distribución del valor agregado en la empresa;

2 ° Una negociación sobre la igualdad profesional entre mujeres y hombres, incluidas medidas para eliminar la brecha salarial y la calidad de vida en el trabajo.

¹⁰ Benoît Hamon nació el 26 de junio de 1967 en Saint-Renan, en Finisterre.

Comprometiéndose rápidamente con el Partido Socialista, obtuvo un título en historia en la Universidad de Brest antes de comprometerse como asistente parlamentario.

Paralelamente, fue uno de los fundadores del Mouvement des jeunes socialistes en 1993.

En 1997, se convirtió en uno de los hombres de la mano derecha de Martine Aubry, ministra de Jospin.

También cofundó el NPS (Nuevo Partido Socialista) con Arnaud Montebourg y se convirtió en una de las figuras importantes del ala izquierda del partido.

También votó a favor del No en 2005 para el referéndum sobre la Constitución Europea.

El 16 de mayo de 2012, después de la elección de François Hollande como Presidente de la República, fue nombrado Ministro de Economía Social y Solidaria.

Tal y como comienza explicando Pierre-Henri Cialti¹¹ en su trabajo de investigación, lo primero que debemos de considerar es cómo han irrumpido las TIC¹² en el mundo laboral. La llegada de nuevas tecnologías a nuestros días se ha dicho haciendo poco a poco, de tal modo que en muchos casos, no somos conscientes de la dependencia que nos provocan éstas herramientas en nuestro día a día, tanto es así, que han surgido dificultades relacionales entre el empresario y el trabajador, confrontándose de este modo herramientas que podrían ayudar al desarrollo del trabajo con el derecho a la dignidad y a la intimidad (A. Goldstein. “Los sistemas de control: uso de correo electrónico, cámaras de videovigilancia, llamadas telefónicas y el respeto a la intimidad y vida privada del trabajador”)

Para solucionar este problema entre la batalla por subirse al tren del desarrollo tecnológico o dar prioridad a la intimidad, surge el gran dilema ante el cual se tomó como respuesta la creación de éste derecho del que estamos tratando. La tesitura viene cuando aun existiendo una regulación, el legislador ve imposible dar una definición de “derecho a la desconexión” y deja una parte subjetiva a la vez que optativa a “elección” de cada uno, ante ello cualquier trabajador debe elegir entre:

- 1) Dar prioridad a la calidad de vida dando así cabida a la conciliación y por consiguiente a la mejora de la salud.

¹¹ Profesor Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Vigo. Escritor de EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN FRANCIA: ¿MÁS DE LO QUE PARECE?*. TEMAS LABORALES número 137/2017. Págs. 163-181 Recepción del original: 03.03.2017 Aceptación original: 11.05.2017. Trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación dirigido por el Prof. Cruz Villalón, “Técnicas jurídicas y efectividad de la norma laboral en la gestión del cambio”, Ministerio de Economía y Competitividad (DER2014-52549-C4-1-R).

¹² “Teniendo en cuenta el rol que desempeñan las “tecnologías de información y comunicación” (TIC) en la era actual, resulta estratégico hacer operativo este concepto. Y no para buscar una definición uniforme, sino con el objetivo de analizarlo desde una perspectiva académica. Dado que no existe una única definición sobre TIC, se elaboró un benchmarking que recopiló, analizó y clasificó qué entienden por este concepto distintos organismos internacionales, así como entidades educativas. Este trabajo propone una definición sobre estas tecnologías, una metodología de análisis y una propuesta conceptual sobre las competencias digitales en entornos de aprendizaje”. (Cobo J. 2009, El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento)

- 2) Exponer a los trabajadores a situaciones de sobrecarga cognitiva y emocional que a la larga supondrán riesgos psicosociales.

¿Cuál es el gran problema en muchos de estos casos? Que encontrar un equilibrio ante estos dos puntos a veces resulta realmente complicado o “misión imposible” (J.E. Ray, 2016) puesto que las nuevas tecnologías podrían suponer una oportunidad de mejora si supiésemos aprovecharlas pero encontrar ese punto intermedio resulta tan subjetivo que ni el mismo legislador sabe cómo definirlo. Realmente la finalidad de ese artículo era encontrar ese punto intermedio para evitar de alguna forma los reiterados abusos extra-laborales¹³.

A fin de cuentas lo único que deja claro este artículo es que " *Un empleado no está obligado a aceptar trabajar en casa o instalar sus archivos y documentos de trabajo* "¹⁴

Tras conocer las diferentes pautas referentes a este derecho, resulta llamativo que se deja a expensas del resultado de la negociación colectiva pues a pesar de haber sido aprobado, no se incorpora en sí una definición del derecho a la desconexión. Finalmente tras la modificación del primer proyecto, se llevan a cabo, tal y como hemos dicho, reformas relevantes en relación a:

- 3) El ámbito de implantación de las medidas
- 4) Elaboración de una política de actuación por el empresario
- 5) Aplicación a todas las empresas

6.2.Impulso planes de despidos voluntarios y “Low Cost”

Aprobada el 22 de septiembre por el gobierno de Emmanuel Macron, la mayoría de los decretos de esta medida ya entraron en vigor a partir del 1 de enero tal y como muchos de los decretos que regulaban aspectos de la reforma laboral.

¹³ Art. 55 de la ley codificado en el artículo L. 2242-8-7^oCT

¹⁴ Tribunal de Casación en una decisión del 2 de octubre de 2001 (n ° 99-42942) Recuperado de https://www.binet-avocats.com/le-droit-a-la-deconnexion---la-protection-de-la-sante-et-de-la-vie-privee-et-familiale-du-salarie_ad53.html

Este texto legal que mencionaremos específicamente a continuación tiene como finalidad abaratar el despido como medida estrella, flexibilizar la organización del trabajo y consecuentemente para dar más poder a las empresas, en éste ámbito se da la permisión de que sean los convenios empresariales los que primen sobre los acuerdos sectoriales¹⁵, deviniendo uno de los más polémicos.

Siendo así, podríamos plantearnos qué ha supuesto esto en la sociedad francesa y esto es, desde mi punto de vista básicamente ancha vía a las empresas que de éste modo pueden hacer uso de los “despidos voluntarios” siempre y cuando los representantes sindicales hayan aprobado esta condición.

Anteriormente a la reforma, Francia tenía dos formas para llevar a cabo la reducción de plantilla:

- 1) Los planes de despidos voluntarios que llevaban al trabajador a una situación jurídica similar a la de haber sido despedido de manera improcedente.
- 2) Los planes sociales que debían justificarse estrictamente según las dificultades económicas que pasara la empresa lo cual equivaldría a lo que en España llamamos un “ERE”.

Según el economista Christophe Ramaux¹⁶, "El objetivo de las rupturas convencionales colectivas es que las empresas dejen de recurrir a los planes sociales, considerados como demasiado costosos por los empresarios".

Con esta nueva reforma la prestación del paro que percibirá un ciudadano francés resultará inferior a la que le hubiese pertenecido a través de un ERE. Además de ello, debemos de saber que las rupturas convencionales colectivas dan una fiabilidad, un margen de seguridad a las a las empresas haciendo que ya no resulte necesario una justificación

¹⁵ Incluido en el artículo 2 del proyecto de ley

¹⁶ Experto en el mercado laboral francés, miembro del colectivo “Les Économistes Aterrés y profesor de la Universidad París 1.

económica, provocando del mismo modo que el desprenderse de un trabajador sea menos costoso y mucho más rápido.

"Si todo el mundo está de acuerdo, es mucho mejor evitar el trauma de un despido", según declaraciones de la ministra de Trabajo francesa, Muriel Pénicaud, el 21 de Enero de 2018 a la emisora de radio Europe 1.

Aunque a priori pueda resultar una medida beneficiosa para el trabajador no queda del todo claro que esto sea así puesto que "Si a un trabajador precario le ponen sobre la mesa un cheque con una indemnización por despido, éste se puede encontrar que no tiene otra opción que irse de la empresa" tal y como asegura Ramaux.

La pregunta que en muchos casos me surge es, ¿cómo es posible que se haya creado la figura de rupturas convencionales de éste modo? Está claro que cuando un trabajador está dispuesto a dejar su trabajo, en caso de tener la opción de recibir una prestación económica, será mucho más ventajoso pero depende lógicamente de las condiciones y es que en muchos casos esta decisión no ha sido tomada por el trabajador por la empresa, la cual ha hecho una sutil invitación sobre la mesa, previo pago para invitar a sus trabajadores a la salida, tanto es así que como podemos observar el éxito de las empresas ha sido fulminante, pasando de 192.125 rupturas convencionales¹⁷ en 2009 a 358.244 en 2015, casi el doble de "salidas voluntarios" el problema es que la situación de los sindicatos franceses es realmente delicada puesto que se establece que solamente entre un 8 y un 11% de los trabajadores se encuentran afiliados a algún sindicato con lo cual, la presión sindical no existe. Puede parecer un dato insignificante pero esto representa dos veces menos que la representación sindical en Alemania o incluso 3 veces menos que en Reino Unido estipulándose aproximadamente la media europea en un 23%. Esto ha llevado a los franceses a asentarse en un diálogo social muy pobre y a un desamparo para las pequeñas y medianas empresas. (Taquet F. "El Derecho Laboral Francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al Entorno Europeo")

¹⁷ Consiste en que el empleador y asalariado podrán rescindir el contrato de común acuerdo aun siendo este de duración indefinida. Resultará de la firma de un convenio entre ambas partes. La validez de la denuncia convencional está sometida a disposiciones legales imperativas, entre ellas, la homologación por la administración (Código de Trabajo, Artículo L.1237-11 y siguientes; artículo R. 1237-3). Se requerirán al menos una o dos entrevistas previas a la rescisión del contrato. Definición recuperada de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista125/149.pdf>

Lo que sí queda claro es que en las últimas décadas, el mercado laboral francés se ha precarizado y que las rupturas convencionales de las que hablamos no han sido precisamente por parte de los trabajadores en la mayoría de los casos.

6.3.Prioridad a los acuerdos empresariales¹⁸

Un acuerdo empresarial es un acuerdo llevado a cabo entre el empleador y los representantes de los empleados. Este acuerdo entre ambas partes se negocia a nivel de la empresa, tratando sobre las condiciones de trabajo y los derechos otorgados a los empleados. Su objetivo es crear reglas adaptadas tanto a las necesidades de la empresa como al personal.

El acuerdo de empresa se negocia con los representantes del personal. En la práctica, pueden ser representantes sindicales¹⁹ (normalmente, esto suele ser el caso en empresas con más de 50 empleados), miembros del comité de empresa²⁰ o representantes del personal²¹.

¹⁸ Información obtenida sobre la base de la Revista del Ministerio 205/147 Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista205/147.pdf>

¹⁹ Los delegados representan su sindicato ante el empleador. El mandato de delegado sindical les otorga poderes especiales y protección sobre otros empleados. A diferencia de los [delegados delegados del personal], el comité de empresa y el CHSCT, que se fusionaron en el cuerpo único denominado Comité Social y Económico, las Órdenes de Macron de septiembre de 2017 conservaron el estado Steward

²⁰ El comité de empresa (EC) desempeña un papel importante tanto para el empleador como para los empleados. Poderes, financiamiento, operación ... el punto en un órgano con atributos a veces no reconocidos dentro de la empresa. Para el empleador, es importante garantizar el cumplimiento de las siguientes reglas. En su defecto, está sujeto a un proceso penal: según la ley, el hecho de llevar o intentar interferir con la libre designación del comité de empresa o el ejercicio regular de sus deberes constituye un delito de obstrucción. Para el 1 de enero de 2020, las competencias del comité de empresa se transferirán progresivamente al CSE (Comité Social y Económico) establecido por las ordenanzas de Macron de septiembre de 2017.

²¹ Los representantes del personal (DP) son obligatorios si la empresa o el establecimiento emplean al menos a 11 empleados. Una vez elegidos, representan a los empleados en el marco de sus misiones. Como tales, se benefician en particular de un crédito de horas de delegación pagado por el empleador.

Para el empleador, es esencial garantizar el cumplimiento de las normas vigentes. De lo contrario, se expone a un proceso penal. De acuerdo con la ley, llevar o intentar interferir con el nombramiento gratuito de los

Cuando un empleado entra a formar parte de una empresa, éste debe ser informado de la existencia de un acuerdo, haciéndose mediante un aviso previo del empleador el cual deberá poner a la disposición del nuevo empleado el texto para el conocimiento de sus derechos. No obstante, si no fuese así éste podrá recibir el contenido de este acuerdo poniéndose en contacto con la inspección de trabajo dirigiéndose a la Unidad Departamental del Director a cuya compañía pertenezca.

Tras esta breve introducción sobre lo que supone un acuerdo empresarial haremos hincapié sobre el método a seguir antes de la reforma y las diferentes modificaciones que se llevaron a cabo.

Tradicionalmente, ha existido un principio de primacía del acuerdo de sectorial²² sobre el acuerdo de empresa. Esto significa que las reglas del acuerdo de la empresa no podían ser contrarias o menos favorables a las estipuladas en un acuerdo de sucursal. Por el contrario, la Ley del Trabajo de 2016 modificó esta regla al ofrecer la posibilidad de dar prioridad al acuerdo de la empresa en términos de tiempo de trabajo.

Las Órdenes Macron en Septiembre de 2017 fueron más allá de esta norma al extender esta posibilidad a otras áreas de la legislación laboral. Así, cambió también la jerarquía de estándares al hacer que los acuerdos corporativos prevaleciesen sobre los acuerdos de sucursales en muchas áreas del derecho laboral.

Esta reforma supuso totalmente lo contrario a la reforma llevada a cabo en el 2004 puesto que en ésta se admitía la posibilidad de aplicación de convenios colectivos en contra

representantes del personal o socavar el desempeño adecuado de sus deberes es, de hecho, un delito de obstrucción .

Para el 1 de enero de 2020, las misiones de delegado de personal se transfieren progresivamente al CSE creado por las órdenes de Macron de septiembre de 2017.

²² Acuerdo celebrado entre uno o más grupos de empresas que pertenecen al mismo sector de actividad y una o más organizaciones sindicales representativas. Su contenido abarca las condiciones de trabajo y el empleo, así como las garantías sociales otorgadas a los empleados. Así, el acuerdo de sucursal permite completar la ley mediante reglas adaptadas específicamente a una rama profesional, es decir, a un conjunto de empresas que pertenecen al mismo sector de actividad (banco, edificio, etc.).

de los convenios empresariales. Esta primacía de los convenios colectivos era el modelo francés, como el modelo a seguir ya que en muchos casos, pensar en este país daba al resto de países una imagen de desarrollo y libertad. El principal problema o cambio en este caso es que la reforma de Macron supuso un vuelco a esa imagen, a ese tipo de leyes primando el capitalismo a los intereses del trabajador.

El artículo 5125-1 del Código de Trabajo²³ fue modificado en esta dirección por primera vez en 2013 permitiéndose la negociación de acuerdos de empresa y haciendo de este modo que aquellas empresas que estuviesen atravesando una situación económica negativa pudiesen modificar en materia horarios lo estipulado previamente en el contrato deviniendo de ello un acuerdo entre trabajador y empresario de compromiso para el mantenimiento del puesto de trabajo. Estos acuerdos debían de presentar un acuerdo por parte de los sindicatos más representativos con una duración de 5 años como máximo no pudiendo la empresa realizar despidos por causas económicas al haberse comprometido previamente.

La cuestión más interesante podría llegar cuando a partir de esta reforma se plantea la duda de ¿qué pasa con las pequeñas y medianas empresas que representan 2/3 de la economía francesa? Estas, en su mayoría, no cuentan con delegados sindicales así que aquellas con menos de 11 empleados irán manejadas mediante un proyecto de acuerdo que el mismo empleador presenta en el cual se abarcarán la totalidad de temas de negociación²⁴. Para que este acuerdo pueda llevarse a cabo, deberá ser ratificado por mayoría de dos tercios de personal.

Con la llegada de Macron, exactamente en el verano de 2016 se creó la figura del defensor sindical como representante de los trabajadores y de las empresas ante los tribunales de trabajo, “los consejos de Prud’hommes”²⁵ además de representantes de los tribunales de apelación en materia de “prud’homale”. El decreto n°2016-975 fue publicado en el Journal Officiel el 20 de Julio. En este decreto se definen las condiciones en las que se encuentran los defensores sindicales en materia de prud’homale además de las condiciones del ejercicio de las misiones que les competen. En aplicación al decreto n°2016-660 de mayo de 2016, la

²⁴ Francia. Código de Trabajo Art. L. 2232-21

²⁵ Magistratura de trabajo.

representación por un defensor sindical o un abogado es obligatoria en apelación para las instancias y apelaciones introducidas a partir del 1 de agosto de 2016.

6.4.Topes a las indemnizaciones empresariales por despido improcedente

El día 9 de Junio de 2015 se presentó un paquete de medidas en el cual se pretendía la mejora del empleo y en especial de en referencia a las PYMES. Las medidas estrella tomadas por el primer ministro francés, Manuel Valls iban encaminadas a la fijación de topes en la indemnización por despido improcedente y por otro lado, las ayudas económicas para contratar el primer trabajador. Estos parámetros fueron introducidos en la legislación francesa a través de la “Ley para el Crecimiento y la Actividad”.

Tal y como nos enseña François Taquet, profesor de derecho laboral y de seguridad social y director científico de la red internacional de abogados, debemos recordar que anteriormente a la sanción de la ley n° 2008-561 del 17 de junio de 2008, la prescripción para la impugnación ulterior a un despido venían a ser de 5 años en materia salarial y de 30 años por daños y perjuicios. Esta medida según el colectivo de empleadores suponía una inseguridad jurídica y fue realmente criticado puesto que perjudicaba a las empresas, es por ello que, tras la mencionada sanción, se fijó y se unificó la prescripción mediante la ley citada fijándose de forma uniforme en 5 años tanto para el salario como para la compensación de daños y perjuicios. No obstante, a pesar de esta modificación, en 2013 se comenzó una nueva discusión por la ley de protección del empleo n° 2013-504 del 14 de junio de 2013 mediante la cual se volvieron a modificar los plazos establecidos para la reducción, tanto es así que la acción de reclamo paso a tener un plazo de prescripción de 5 a 3 años una vez que el accionante tomase conocimiento del hecho. La acción referente a la ejecución o extinción del contrato pasó a tener una prescripción máxima a los dos años a partir del día siguiente en que el accionante conociese o debiese conocer los hechos. Finalmente mediante la ordenanza n° 2017-1387 del 22 de Septiembre de 2017 (art. 6) se divide en dos partes la acción relativa a la interrupción del contrato de trabajo comprobándose que un trabajador solo podrá impugnar un acuerdo colectivo siempre y cuando se encuentre dentro de los dos meses a partir de la fecha en la cual se haya procedido a la publicidad del acuerdo en la base de datos pública creada por la “Ley de Trabajo”. En lo que se refiere a la impugnación del dictamen de inaptitud del

médico laboral, se ha modificado la ausencia de plazo a dos meses y de ahí a los 15 días máximos a partir de la notificación del dictamen²⁶

Ante la complejidad de la cuantía de indemnización que le corresponde al empleado, hemos creído conveniente hacer un breve esquema en el cual se vea de forma clara y concisa los meses que le correspondería a un trabajador en función de los meses dentro de la empresa y también en función de la dimensión empresarial en lo que a la empresa que haya trabajado se refiere.

NÚMERO DE EMPLEADOS	MESES DE INDEMNIZACIÓN	EN CASO DE ANTIGÜEDAD IGUAL O SUPERIOR A LOS 15 AÑOS
Menos de 20	De 2 a 6	Máximo 12 meses
Entre 20 y 250	De 4 a 12	Máximo 20 meses
Más de 250	Sometido a debate parlamentario	Sometido a debate parlamentario

***Fuente de elaboración propia a raíz de la información obtenida y citada a pie de página.**

Como podemos ver se establece un doble criterio para estipular el número de meses máximo y mínimo que el empleado tendrá derecho a una indemnización, esto es, en cuanto una variable en situaciones normales, de un trabajador que tiene una antigüedad dentro de la empresa de hasta 14 años y por otro lado, un trabajador con una antigüedad considerable, el cual cuenta con una experiencia dentro de la empresa de 15 años en adelante.

Por otro lado, las empresas se dividen 3 tipos según su dimensión:

Microempresas: entre 1 y 9 trabajadores

Pequeñas empresas entre 10 y 50 trabajadores

Medianas empresas entre 51 y 250

Grandes empresas más de 250 trabajadores (Más, Verdú. F. 2000)

Según la revista “Actualidad Internacional Sociolaboral nº 206” referente a sus páginas 135 y siguiente “La indemnización por despido sin causa real y seria (CRS)” el derecho laboral francés dice que cuando se produzca un despido sin una causa real o

²⁶ Código de Trabajo Francés. Op, Cit. Art. L. 4624-7 y R 4624-45

importante, el juez podrá conceder una indemnización máxima y mínima referente al cuadro que hemos intentado detallar anteriormente.²⁷ Tema aparte, si el empleador ha enviado una carta de despido con una causa insuficiente, tendrá la potestad de detallar los motivos dentro de los 15 días posteriores a la notificación de la ruptura. En el mismo Boletín Oficial Francés²⁸ se han publicado modelos de carta de despido para facilitar la labor a las empresas.

Esto quiere decir que el gobierno llevó a cabo una separación en la que de algún modo incluye en el mismo baremo las microempresas y pequeñas empresas, por otro lado, parte de las pequeñas y medianas empresas y por último, las grandes empresas. Esto nos lleva a la conclusión de diseccionar de nuevo entre micro y pequeña, le da una prioridad o una ventaja a las empresas entre los 20 y los 250 puesto que el margen es muy amplio pero deja muy limitado el número de meses de indemnización.

Desde nuestro punto de vista, una empresa con 2 empleados normalmente suele ser menos solvente que una empresa de 249, esto es un ejemplo extremo entre el primero y segundo parámetro que la ley proclama. Como vemos, al haber reducido la diferenciación de 4 a 3 meses que los márgenes sean ampliamente diferenciables y lo que puede resultar más llamativo o lo que más importa a las empresas en caso de despido será el número de meses indemnizables a priori, la empresa con 2 empleados deberá de llevar a cabo una indemnización de entre 2 y 6 meses mientras que la empresa de 249 tendrá que abonar máximo entre 4 y 12 meses. Del mismo modo, se establece una excepción por antigüedad en la cual la primera empresa deberá pagar como máximo 12 meses mientras que la segunda que ya hemos nombrado, la cual tiene unas dimensiones ampliamente superiores, deberá abonar una cantidad máxima referente a 20 meses.

De algún modo, aunque el gobierno intentó publicitar esta medida con algo para ayudar a las pymes, realmente a quien más ha ayudado ha venido a ser a las grandes empresas o al menos a las medianas puesto que desde nuestro punto de vista, no es un parámetro justo. Por otro lado y al margen del número de meses, se estableció una prima de 4000€ para aquellas empresas que llevasen a cabo contrataciones entre el 9 y el 15 de 2016. La forma de

²⁷ Art. 1235-3 del Código de Trabajo.

²⁸ Código de trabajo Art. L.1232-6, L 1232-16, L 1233-42. Boletín Oficial francés decreto nº 2017-1702 del 15 de diciembre de 2017 en su artículo 1.

pago se estableció en 2000€ durante el primer año y los 2000€ restantes durante el segundo pero siendo realistas e indiferentemente de la cantidad abonada a las empresas, el cual no dudamos que será bien recibido por todos y cada una de ellas, ¿Cuántas empresas podrán hacer contrataciones para un corto/medio plazo? Evidentemente fueron muchas las empresas que se beneficiaron de esta medida y se sumaron al carro de las ayudas estatales pero ¿Fueron realmente las pymes las más beneficiadas con esta medida?

A continuación explicaremos cómo se pasó de esta situación de derecho a la posterior declaración de inconstitucionalidad de las disposiciones que hacen variar el monto de la indemnización concedida por el juez al trabajador despedido sin causa real y seria, en función del tamaño de la empresa.

De acuerdo con el artículo L. 1235-3 (párrafo 2) del Código de Trabajo, el trabajador despedido sin causa real y seria debe beneficiarse de una indemnización mínima equivalente a los seis últimos meses de salario. Sin embargo, tal y como ya hemos visto esta indemnización mínima no es aplicable al despido de un trabajador con menos de dos años de antigüedad, y al despido llevado a cabo por una empresa que cuenta con menos de 11 asalariados (Código de Trabajo, artículo L. 1235-5, 2º).

Como no podía ser de otro modo, el 13 de julio de 2016, el Tribunal de Casación remitió al Consejo Constitucional una Pregunta prioritaria de constitucionalidad presentada por un empresario que consideraba que este límite mínimo e incompresible de seis meses de salario, aplicable según la plantilla de la empresa, es contrario al principio de igualdad ante la ley, así como al de la libertad de emprender.

Sin embargo, por decisión de 13 de octubre de 2016, los “Sabios” validaron este método de cálculo y declararon las disposiciones impugnadas conformes a la Constitución. El criterio de la plantilla de la empresa, que limita el ámbito de aplicación de las indemnizaciones mínimas, coincide con el objeto de la ley, que consiste en disuadir a los empleadores de llevar a cabo un despido cuando no disponen de una causa real y seria.

Posteriormente a esto y no contentos con la situación, se recurrió el Consejo Constitucional para tratar de nuevo el segundo párrafo del artículo L.1235-3 del Código de Trabajo, mediante el cual "si una u otra de las partes rechaza [la reintegración], el juez

concede una indemnización al trabajador. Esta indemnización, que corre a cargo de la empresa, no podrá ser inferior a los salarios de los últimos seis meses. Se deberá abonar sin perjuicio, en su caso, de la indemnización por despido prevista en el artículo L. 1234-9". Tras esto la empresa demandante alegó que este artículo era contrario al principio de igualdad ante la ley, con respecto a las empresas con más de 11 trabajadores que están sujetas a éste mínimo a raíz de la aplicación del artículo citado anteriormente, el artículo L-1235-5, 2º correspondiente al código de trabajo. Del mismo modo se consideró que este texto ponía numerosas barreras a la libertad de emprender puesto que era inadmisibles la indemnización mínima de seis meses existiendo la posibilidad de que el juez decidiese una cuantía superior sin que el legislador hubiese establecido criterios de evaluación del perjuicio.

El Consejo Constitucional aceptó revisar las disposiciones precitadas, resultantes del artículo L. 1235-3, cuando en 2008, al término de los trabajos de recodificación, ya había declarado este texto conforme a la Constitución. Tanto es así que posteriormente los sabios admitieron aquí la existencia de un cambio de circunstancias de derecho, resultante de su propia Decisión del 5 de agosto de 2015, dictada con ocasión del examen de la ley Macron y, más precisamente, del nuevo baremo de indemnización basada en la limitación de la indemnización por despido sin causa real y seria, en función de la plantilla.

En esta Decisión, "el Consejo Constitucional declaró anticonstitucionales las disposiciones que hacen variar el monto de la indemnización concedida por el juez al trabajador despedido sin causa real y seria, en función del tamaño de la empresa, alegando que no reconocían el principio de igualdad ante la ley. Esta decisión supuso un cambio de las circunstancias de derecho que justifican, en este caso, la revisión de las disposiciones impugnadas".

Para descartar cualquier violación del principio de igualdad, los Sabios consideran que la diferencia de trato establecida por los artículos L. 1235-3, párrafo 2, y L. 1235- 5, párrafo 2º, viene justificada por un motivo de interés general. En efecto, el Consejo Constitucional explica que "previendo que el importe mínimo de la indemnización concedida por el juez en caso de despido sin causa real y grave es aplicable únicamente a los despidos en las empresas con al menos 11 trabajadores, el legislador ha tratado de evitar una carga excesiva sobre las empresas que ha estimado económicamente más frágiles, adaptando las condiciones en las

que la responsabilidad de la empresa puede estar comprometida. De esta forma ha perseguido un objetivo de interés general".

La Decisión de 13 de octubre de 2016 agrega que este criterio de la plantilla está "en adecuación con el objeto de la ley, que consiste en disuadir a las empresas de llevar a cabo despidos sin causa real y seria". Así, aunque la instauración de esta indemnización mínima para las empresas con al menos 11 trabajadores tiende a "evitar los despidos injustificados", la indemnización debida por las empresas con menos de 11 asalariados, correspondiente únicamente al perjuicio sufrido y fijada sin importe mínimo," aparece en sí misma suficientemente disuasiva". La diferencia de trato no es contraria al principio de igualdad ante la ley, quedando claro que las disposiciones impugnadas "no restringen el derecho a reparación de los asalariados". Para explicar esta posición con respecto a la Decisión de censura del 5 de agosto de 2015, el comentario publicado en los Cuadernos del Consejo Constitucional agrega que "las disposiciones impugnadas no tenían ni el mismo objeto ni el mismo alcance que las censuradas en 2015: las primeras prevén un mínimo de indemnización, mientras que las segundas instauraban un techo".

La Decisión de 2015 se refería por lo tanto al tope máximo de la indemnización, no a la existencia de mínimos. Debido a los efectos inherentes a la limitación, el Consejo Constitucional se situó sobre el terreno de los "derechos de los trabajadores", que podían resultar perjudicados por la posible falta de reparación del perjuicio entero derivado del despido injustificado. En cambio, destaca el comentario, un mínimo sólo puede conducir a aumentar la indemnización del perjuicio efectivamente sufrido por el trabajador, sin privarle de su derecho a una reparación integral.

Sin embargo, según la Decisión de 13 de octubre de 2016:

- Por una parte, tratando de evitar los despidos sin causa real y seria, el artículo L. 1235-3, párrafo 2, del Código de Trabajo aplica el derecho de cada uno a obtener un empleo (5° párrafo del Preámbulo de la Constitución de 1946) y, previendo un importe mínimo de indemnización no viola de manera desproporcionada la libertad de emprender.
- Por otra, permitiéndole al juez que pueda conceder una indemnización por un importe superior a seis meses de salario en función del perjuicio sufrido, el legislador ha

puesto en práctica el principio de responsabilidad, que se deriva del artículo 4 de la Declaración de los derechos Humanos y del Ciudadano de 1789.²⁹

Tras la lectura y reflexión de artículos referentes a opiniones y visiones profesionales sobre este tema, hemos recogido la visión más políticamente correcta, según fuentes fiables, para explicar que según la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español, nº 206 de Noviembre de 2016, La ley no ha satisfecho totalmente las pretensiones del empresariado ya que éste pedía que el trabajador que no aceptase el acuerdo tuviese que dimitir. Pero la respuesta correcta es que se ha buscado ese matiz para argumentar los despidos aun a sabiendas de que será la empresa la que deberá despedirlo. No obstante, mientras que hasta ahora el Código de Trabajo tipificaba este despido como despido por causas económicas, cuyas consecuencias son la obligación de hacer un plan social a partir de 10 rechazos, la ley “El Khomri” suprimió esta obligación creando un “motivo específico” de despido. Pero no por ello pasó a formar parte de la lista de un despido “clásico” ya que, para responder a una solicitud sindical se instituyó a una ayuda para la reclasificación y finalmente el proyecto de decreto fue transmitido a los interlocutores sociales.

6.5.Negociación directa entre empresario y trabajador mediante el desarrollo de los modos de ruptura de convencional o de común acuerdo.

Una de las posibilidades que propuso este gobierno para promover la seguridad jurídica de los empleadores es aquella que se propone incentivar la extinción de los contratos de trabajo de mutuo acuerdo (Cahuc, Pierre y Carcillo, Stéphane. “Les juges et l’économie: une défiance française“, 2012)

Hasta 2008 el sistema francés se caracterizaba por la falta de consenso a la hora de interrumpir el contrato de trabajo, era posible recurrir a una extinción no litigiosa pero no se aplicaba puesto que de ser así, no se permitía al trabajador cobrar el seguro de desempleo, a raíz de este problema para los trabajadores se creó por medio de la ley nº 2008-596 del 25 de junio de 2008 un modo de interrupción del contrato por un tiempo indeterminado y con un cierto control administrativo, en conclusión, una ruptura convencional. Tras la aplicación de este sistema se contabilizó a cuanto habían ascendido las rupturas y estas se formalizaban

²⁹ Este apartado cuenta con una parte basada en las fuentes bibliográficas citadas anteriormente y la opinión con la cual hemos redactado la información referente a los topes en las indemnizaciones ha sido obtenida a partir del Buscador del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social respecto a los documentos proporcionados referentes a «indemnizaciones por despidos Francia».

alcanzando cifras de hasta 35.000 mensualmente, llegando a suponer más de 3 millones desde la creación de esta fórmula en 2008. Podríamos cuestionarnos ¿cuál es esta fórmula y en qué consiste? Con esta medida, se combina la voluntad de separación de ambas partes, el amparo de la seguridad jurídica del empleador y del empleado y de alguna forma lo más importante para el empleado que pierde su trabajo, la garantía de cobro de las prestaciones por desempleo.

Las “Ordenanzas de Macron” crearon un sistema de ruptura convencional colectiva no quedando sujeta a la existencia de un motivo económico tal y como se estipulaba anteriormente en los planes de retiro voluntario³⁰

En la búsqueda por la promoción de modos alternativos para la solución de conflictos llegó un informe datado del año 2014 en el cual quedaba constancia de que el amparo de las leyes laborales francesas no cumplen con las exigencias de los estándares europeos puesto que se observan graves carencias, tal y como indica en el documento “L’avenir des juridictions du travail: Vers un tribunal prud’homal du XXIème siècle”. El motivo de esto era que a pesar de no contar con un gran número de casos en comparación con otros tribunales comerciales o civiles, los plazos medios para dar un dictamen y sus tasas de apelación eran doblaban o triplicaban las de otras jurisdicciones. A pesar de este caos en el que la administración se ha encontrado sumergida desde hace siglos debemos señalar como dato realmente preocupante que por ejemplo, en el siglo XIX, el 90% de los litigios se presentaban ante la jurisdicción laboral, no obstante, se resolvían por la vía conciliatoria lo cual agilizaba ampliamente la administración, el problema es que apenas un 6% de estos problemas se resuelven actualmente por esta vía, de ahí que el gobierno buscase la forma de agilizar el sistema jurisdiccional laboral.

No obstante, ¿Por qué no ha servido este procedimiento de conciliación? La respuesta es clara, resultan poco eficaces, la conciliación no funciona tal y como el gobierno creyó a la hora de instaurar este medio. Por otro lado podríamos pensar en medios como la mediación, el arbitraje u otros como el acuerdo de ruptura participativa pero son sistemas prácticamente desconocidos por las empresas y aún más por sus trabajadores dentro del territorio francés, por ejemplo, en comparación con Estados Unidos, en este último la cifra de resolución de

³⁰ Ordenanza nº2017-1387 del 22 de septiembre de 2017, decretos nº 2017-1723 y nº 2017-1724 del 20 de diciembre de 2017.

conflictos mediante acuerdo de mediación se establece en casi un 80-90% (Boston Collaborative, LLC: Useful Information about Dispute Resolution”)

7. REFORMA LABORAL APLICADA EN ESPAÑA EN COMPARACIÓN CON LAS MEDIDAS LLEVADAS A CABO EN EL PAÍS VECINO

Las medidas que entraron en vigor a finales del mes de septiembre de 2017 tienen numerosas similitudes respecto a las aprobadas en la reforma laboral española en julio de 2012, podría resultar interesante decir que “esta reforma del mercado laboral no había recibido el apoyo de las principales organizaciones sindicales” tal y como se indica en el Informe del Senado nº 647 relativo a las empresas y a la reforma del derecho laboral. Debemos de tener en cuenta que tanto España como Francia en el periodo precedente a la reforma fueron considerados como uno de los más rígidos y avanzados en materia laboral, no obstante, con la llegada de estas reformas se acometieron modificaciones tales como las que veremos adelante.

Lo que sí bien es sabido es que tal y como se explica de forma detallada en la Revista RYD República y Derecho/ ISSN 2525-1937/Volumen III (2018) se instauraron reglas en las cuales se dejaba notar:

- La supremacía de convenios de empresa ante los convenios sectoriales
- Se facilitaron las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo
- Se amplió la definición referente a “despidos por motivos económicos”
- Se redujeron las indemnizaciones por despido
- Se suprimió la autorización administrativa

8. REFLEXIÓN FINAL

Las empresas francesas tienen la posibilidad de buscar un acuerdo mayoritario con sus trabajadores quedando al margen todo tipo de convenios sectoriales, pudiendo modificarse el tiempo de trabajo, primas incluidas en remuneración o movilidad del trabajador. Evidentemente este cambio deberá de contar con el visto bueno de una mayoría de los trabajadores para no quedar de este modo al arbitrio de la empresa íntegramente. En España, una empresa podrá modificar de forma unilateral las condiciones laborales de la plantilla en

caso de que se acumulen dos trimestres de caídas respecto a los ingresos o ventas o en caso de que se hayan incurrido en pérdidas. La semejanza entre ambas reformas viene dada en que se tanto en un país como en otro se permitirá la modificación de las condiciones laborales de los trabajadores al igual que su sueldo, horario y turnos.

Las PYMES francesas tienen la potestad de negociar directamente con la plantilla y se deshabilitaron instituciones tales como el comité de seguridad o de higiene reduciéndolas y unificándolas en una sola. Sólo se mantienen los delegados sindicales y un comité de empresa. En caso de la reforma laboral española, en caso de que no haya un acuerdo la prórroga automática de los convenios se redujo a un año y del mismo modo se limitó la capacidad de negociación de los sindicatos.

Como es de esperar en ambos países se produjo un abaratamiento del despido, en los despidos improcedentes franceses, las indemnizaciones podrán ascender a un máximo de un mes de salario hasta un año de antigüedad incluyéndose un mes más por cada año adicional hasta un máximo de 10, posteriormente a esto, el incremento extra será de medio mes de salario por cada año con un tope máximo de 20 meses. A modo de compensación, en cualquier tipo de despido se produce un incremento de la indemnización del 20% del salario por año trabajado hasta el 25%. En lo que respecta a España, el despido procedente se establece con una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades y en lo que respecta al improcedente, 33 días de indemnización con un máximo de 24 mensualidades.

Las multinacionales podrán recurrir al despido colectivo siempre y cuando acrediten razones económicas en su filial en territorio nacional aunque en otras filiales fuera del territorio francés obtengan beneficios. En el caso de España, se podrá alegar una caída de la facturación en tres trimestres consecutivos para llevar a cabo de este modo un despido procedente de forma individual de otro modo, llevar a cabo un ERE.

En estrecha consulta con los interlocutores sociales, el Gobierno está presentando un proyecto de ley para fortalecer el diálogo social mediante una Ordenanza. El proyecto de ley de habilitación busca brindar mayor igualdad, libertad y seguridad a los empleados, así como a los dueños de negocios, mediante el fortalecimiento del diálogo social. En un mundo laboral

que cambia rápidamente, su objetivo es lograr la convergencia del desempeño social y económico.

9. BIBLIOGRAFÍA

“Actualidad Internacional Sociolaboral nº205”. (P.153), Online: <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista205/147.pdf>

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 206, página 135 y siguientes. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista206/136.pdf>

Artículo 49-3 de la Constitución Francesa, Recuperado de https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?categorieLien=cid&cidTexte=JORFTEXTE0000000571356&dateTexte=&idArticle=LEGIARTI0000006527528&fbclid=IwAR3X0p-ofVZq_oAw3zPAaYg-7fIS_mLh66XK1SsCexbkW2xZNT7R2vE6GpA

A. Goldstein, “Los sistemas de control: uso de correo electrónico, cámaras de videovigilancia, llamadas telefónicas y el respeto a la intimidad y vida privada del trabajador”, Revista derecho del trabajo, nº. 11, 2016, p. 197-213; M. Sepúlveda Gómez, “Régimen jurídico del contrato de trabajo. Universidad de Sevilla. Poder de control empresarial mediante cámaras de videovigilancia y derecho de los trabajadores a la protección de datos personales”, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, nº 133, 2016, p. 219-235

Bibliografía de Macron, página 3. Recuperado de https://www.elysee.fr/emmanuel-macron?fbclid=IwAR0fm6a2Diz_NPVtj_4QkYit9Ha_qLyZhFCOpicADR4IWwc2B4B9yYP0bWs

Bibliografía de Hollande, página 3. Recuperado de https://www.elysee.fr/francois-hollande?fbclid=IwAR3jdowbLCSxV4gJn9l_grWJ2w1PgAFrzTrDU1TG_sp9cp7mAOQXTAQhd1E

Bibliografía de Manuel Valls, página 4. Recuperado de <http://pratique.leparisien.fr/biographies/biographies-personnalites-politiques/hommes->

politiques/manuel-valls-1400002232?fbclid=IwAR3X0p-ofVZq_oAw3zPAaYg7fIS_mLh66XK1SsCexbkW2xZNT7R2vE6GpA#xtref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Blanc, M. et Roig, E. (16 Octubre de 2017) « Accord d'entreprise», Online : <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/62539-accord-d-entreprise-definition>

Blanc, M. (26 de Marzo de 2018) « Réforme du code travail. Reforme du Macron», Recuperado de <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/61943-reforme-du-code-du-travail-reforme-macron>

Boston Collaborative, LLC: Useful Information about Dispute Resolution” y el sitio web BLC: Boston Law Collaborative. Disponible en <http://www.bostonlawcollaborative.com/blc//resources/useful-information-aboutdispute-resolution.html>

CAHUC, Pierre y CARCILLO, Stéphane. Les juges et l'économie : une défiance française. Francia: Institut Montaigne, 2012.

Castagnes, 2000, “Culture et action chez Georges Pompidou” <http://www.openbibart.fr/item/display/10068/804132>

C. Mathieu, MM. Pereite, A. Picault, 2016 “El derecho a desconectar: ¿una quimera?” Revista de Derecho Laboral.

Cobo J. 2009, “El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento”, Recuperado de <http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Zer/article/view/2636/2184>

Código de Trabajo, Artículo L2242-8, Recuperado de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019869138&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Del Rey, S., Luque M., Calzada, E. y Ginés, A. *Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio tras la reforma laboral de* 2012. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Estructura_de_la_negociacion_colectiva_web.pdf (Página 60-61)

El futuro de las jurisdicciones laborales: Francia. Ministre de la Justice. Rapport à Madame la Garde des Sceaux, “Vers un tribunal prud’hommal du XXIème siècle”, julio de 2014. (Fecha de consulta: 25/03/2019). Recuperado de: http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf

Gouvernement.fr. recuperado de <https://www.gouvernement.fr/en/labour-law-reform>
Código de trabajo
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190213>

“Ley número 2016-1088 de 8 de agosto de 2016” Recuperada de https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id&fbclid=IwAR1WbhKBnPq6NRQcotIEaKoXU2jR1lydyhmZy7cKQ-Y8_G1yHz2bAB4HLBU

JE RAY, “Gran aceleración y derecho a desconectarse”, Dalloz Droit Social 2016.

J.E. Ray, 2016, “Grande accélération et droit à la déconnexion”, Droit Social, 2016, p. 917.

Luque, M., Del Rey, S., Calzada, E. & Ginès A. “Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012”, Online: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Estructura_de_la_negociacion_colectiva_web.pdf

Molina, C. (2004). *Las Reformas Socio-Laborales del final de la legislatura 2003-2004*. Monografías, Ediciones Estudios Financieros.

Pareja, C. (29 de noviembre de 2017). Derecho a la desconexión digital en España, un aspecto a negociar. Recuperado de: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-espana-un-aspecto-a-negociar>

Pires, 2007, P.289-303. “Le détournement de sigle : le cas de CPE” Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-langage-et-societe-2007-3-page-289.htm#>

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social Español, nº 206 de Noviembre de 2016. MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Secretaría General Técnica Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales Página 6. Recuperado de <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista206/REVISTA206.pdf>

Revista RYD República y Derecho/ ISSN 2525-1937/Volumen III (2018), Página 5-15 Recuperado de <http://revistaryd.derecho.uncu.edu.ar/index.php/revista/article/viewFile/124/46>

Roig, E. (20 de Diciembre de 2017) « Le délégué syndical : designation et rôle » , Online : <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1525-le-delegate-syndical-designation-et-role>

Roig, E. (26 de marzo de 2018). Reforme du Code du travail (réforme Macron) Recuperado de <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/61943-reforme-du-code-du-travail-reforme-macron>

Taquet F. “El Derecho Laboral Francés alcanzado por la reforma. Cómo se adapta Francia al Entorno Europeo” Página 5 Recuperado de <http://revistaryd.derecho.uncu.edu.ar/index.php/revista/article/viewFile/124/46>

Versión vigente de la Ley n ° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 sobre el trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de las trayectorias profesionales, recuperada de <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&dateTexte=20190320>

Verdú. F. 2000 “ESTRATEGIAS DE DIFERENCIACIÓN Y TAMAÑO DE EMPRESA UN ANÁLISIS EMPÍRICO APLICADO A LOS SECTORES INDUSTRIALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa Vol. 6, W 2,2000, pp. 131-158. Extraído de la página 153.