

EL DERECHO LABORAL FRANCÉS ALCANZADO POR LA REFORMA. CÓMO SE ADAPTA FRANCIA AL ENTORNO EUROPEO

Recibido: 14/08/2018 – Aceptado: 22/09/2018

François Taquet¹

Skema Business School (Francia)

francois-taquet@orange.fr

Sumario

1. Introducción
2. Las “Ordenanzas Macron”
 - 2.a Flexibilizar las relaciones laborales
 - 2.b Simplificar las relaciones laborales
 - 2.c Proteger las relaciones laborales
3. Bibliografía

1. Introducción

El presente artículo destaca los cambios ocurridos en Francia con motivo de las ordenanzas del 22 de septiembre de 2017, las cuales han alterado profundamente la legislación laboral.

Sin lugar a duda, es trivial afirmar que desde hace mucho tiempo los países europeos han llevado a cabo reformas para adaptar la ley a la situación económica. Uno de los países que lo ha hecho a paso firme es Alemania entre

¹ Profesor de derecho laboral y de seguridad social (IESEG, Skema BS) Abogado, especialista en derecho laboral y protección social, matriculado en el colegio de Cambrai (Francia), Director científico de la red internacional de abogados GESICA.

2003 y 2005 mediante una serie de reformas denominadas “Hartz”. No hay que olvidar que a principios del 2000, Alemania era “el país enfermo” del continente europeo, con una desocupación del 10% y una baja en su competitividad. Luego de varios años de negociaciones infructuosas entre el gobierno, los sindicatos y la patronal para adoptar reformas, el canciller socialdemócrata Gerhard Schröder convocó al director de personal de Volkswagen, Peter Hartz, uno de sus allegados. Este último había formado una comisión en la que estaban representados sindicatos, patronal, universitarios y funcionarios. En agosto de 2002, Peter Hartz había presentado un informe que recomendaba la liberalización del mercado de trabajo, la facilitación del trabajo temporal y la revisión del seguro de desempleo. Tras ser reelegido canciller en septiembre de 2002, Gerhard Schröder presentó en su Agenda 2010, un paquete de reformas liberales del Estado de bienestar, que contenía cuatro leyes denominadas “Hartz”².

2 Esas leyes provocaron la cólera del electorado del canciller y una caída de su popularidad. En la práctica, hubo las siguientes leyes: Hartz I (enero de 2003). Esta ley facilitó la capacitación y la reubicación de los desempleados, en especial por medio de agencias de personal temporario vinculadas a las agencias del servicio público de empleo. Reforzó el régimen de los derechos y deberes de los solicitantes de empleo haciendo que pesara sobre ellos la carga de la prueba de la inadecuación de una oferta en caso de rechazar un empleo. Finalmente, amplió la posibilidad de recurrir al trabajo temporario al suprimir el plazo máximo de contratación que era de 24 meses. Hartz II (abril de 2003). Esta ley creó esencialmente una nueva asistencia, facilitando la creación de empresas por parte de los desempleados y amplió la gama de los denominados empleos “marginales” (conocidos como mini empleos y empleos de medio tiempo). Hartz III (enero de 2004). Este texto reformó el servicio público de empleo mediante una organización de las agencias y garantizando una gran autonomía local para aumentar el tiempo que cada asesor le dedica a cada desempleado. Además, fusionó los dispositivos de empleo subvencionados y endureció los requisitos de indemnización de los desempleados. Hartz IV (enero de 2005). Esta ley racionalizó dos dispositivos similares: el subsidio por desempleo (asignación para los desempleados a los que se les termina su indemnización) y la ayuda social (ingreso mínimo garantizado para luchar contra la pobreza). La ley suprimió el primer dispositivo y reforzó el segundo, condicionándolo a la firma de un contrato de inserción con la agencia para el empleo o el servicio de la comuna. Finalmente, creó un nuevo dispositivo de inserción en el sector no comercial con el “ein-euro-job”, sistema de compensación de un euro por hora como mínimo para un trabajo de utilidad pública. Esas leyes se completaron con un acortamiento del período de indemnización por desempleo en febrero de 2006 (se pasó de 26 meses a 12 para los

En los **Países Bajos**, y luego de seis meses de difíciles negociaciones, se selló un acuerdo en abril de 2013 mediante la adopción de una “ley de protección del empleo” sobre la base de un compromiso: refuerzo de la protección de los trabajadores en contratos temporarios o flexibles a cambio de flexibilización de la reglamentación de los contratos permanentes (simplificación del procedimiento de despido para los asalariados con contrato por tiempo indeterminado, y reducción del monto de los subsidios por desempleo)³.

El **Reino Unido**, por su parte, experimenta desde la época de Margaret Thatcher, constantes flexibilizaciones de la legislación laboral. Mencionaremos, sin seguir ningún orden particular, los contratos denominados de cero horas, el aumento del plazo del período de prueba que puede abarcar hasta un año, pudiendo cualquiera de las dos partes poner fin al contrato por voluntad propia, sin preaviso, indemnización ni justificación. Además, sabemos que las indemnizaciones en el marco del despido por motivos económicos han disminuido considerablemente. Finalmente, el empleado puede impugnar su despido pero, desde la reforma de David Cameron en 2013, debe asumir los gastos correspondientes⁴.

En cuanto a **Italia**, sin pretender entrar en detalles, recordaremos que la reforma “Jobs Act” se materializó esencialmente a través de la ley del 10 de diciembre de 2014, y de los ocho decretos de aplicación que tratan los siguientes puntos: (i) Supresión del artículo 18 del Código de trabajo que disponía que en caso de despido injustificado o sin causa, el empleado

menores de 55 años y de 32 meses a 18 para los de 55 años y más), y una disminución de las cargas sociales patronales en enero de 2007 (compensada por un alza del IVA de 3 puntos).

3 La aplicación de estas nuevas disposiciones se realizó en forma escalonada en el tiempo: a partir de enero de 2015, las relativas a la protección de los empleos flexibles – indemnización por despido para los contratos de más de 24 meses, limitación de la cantidad de contratos por tiempo determinado sucesivos – luego, al 1.º de enero de 2016, la introducción menos popular del endurecimiento de las reglas de indemnización del desempleo, con la reducción del plazo de otorgamiento de 38 a 24 meses como medida emblemática

4 TAQUET, François. “Direito Comparado”. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Sao Paulo. 2017, núm. 336 Junho, pág. 62

podía pretender su reincorporación⁵, la cual fue reemplazada por una indemnización, con establecimiento de topes⁶. (ii) Durante un procedimiento de despido, se implementó un sistema de conciliación, mediante el cual, el empleador podía ofrecer una indemnización libre de impuestos equivalente a un mes de sueldo por año de servicio. Si bien el monto era más bajo que el de una indemnización “clásica” (dos meses de sueldo por año de servicio, con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24 meses), permitía una indemnización más rápida y libre de impuestos. La aceptación de la indemnización confirmaba la ruptura del contrato de trabajo. (iii) La ley creó una nueva forma de contrato por tiempo indeterminado “de protección creciente”, que facilita el despido durante los tres primeros años –con condiciones de interrupción preestablecidas– y la implementación de una escala de indemnización en función de la antigüedad de los trabajadores. (iv) Finalmente, se reformó el Italia–Francia, Diritto e pratica del lavoro, 2016/39 sistema de seguro de desempleo⁷.

En el caso de **España**, tenemos presente que el jefe de gobierno ha hecho que se vote en febrero de 2012 un “decreto ley” de medidas urgentes para

5 solo los despidos injustos (por discriminación) dan derecho a esta reincorporación.

6 es importante notar el cambio de filosofía que sustenta esta modificación: Italia pasó así de una lógica de reparación (la reincorporación del trabajador) a una lógica de indemnización (con topes).

7 Una parte de estas disposiciones fueron cuestionadas mediante la firma el 2 de julio de 2018 del “decreto ley dignidad”, cuyas principales disposiciones son las siguientes: imposibilidad de superar los 2 años en contrato por tiempo determinado (frente a los 3 acordados antes, con obligación de justificar la prolongación luego de 12 meses; el plazo para impugnar la validez del contrato por tiempo determinado pasa de 120 a 180 días; además, a los contratos por tiempo determinado se les aplica una carga de cotizaciones que crece 0,5% a partir de la primera renovación), aumento de las indemnizaciones por despido sin justa causa (aumento de 4 a 6 meses como mínimo y de 24 a 36 meses como máximo; sin embargo, la indemnización sigue midiéndose calculando dos meses de sueldo por cada año de servicio: por lo que el nuevo máximo de 36 meses solo se aplicará a los trabajadores que hayan alcanzado los dieciocho años de antigüedad), obligación de reembolsar la ayuda estatal en caso de deslocalización de la actividad de la empresa dentro de los cinco años (si esta deslocalización se produce fuera de la Unión Europea, la empresa deberá reintegrar de dos a cuatro veces el monto de la ayuda estatal).

la reforma del mercado laboral⁸. Es interesante notar que “esta reforma del mercado laboral no había recibido el apoyo de las principales organizaciones sindicales”⁹. Estas nuevas reglas instauraron una supremacía de los convenios de empresa por sobre los convenios sectoriales, y facilitaron las modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo. La definición de despido por motivos económicos se amplió, las indemnizaciones por despido se redujeron y se suprimió la autorización administrativa. Del mismo modo, las condiciones de trabajo se flexibilizaron facilitando que las empresas se adapten a la crisis mediante el ajuste de las funciones, horarios y salarios, para evitar los despidos¹⁰.

Curiosamente, en el derecho laboral francés, hasta ahora no se había iniciado ninguna reforma ambiciosa. Y sin embargo, ya era posible evidenciar tres tendencias alarmantes: en primer lugar, apenas el 8% de los trabajadores forman parte de un sindicato. Es dos veces menos que en Alemania, y tres veces menos que en el Reino Unido. El promedio europeo es de aproximadamente el 23%. Esta debilidad de los sindicatos se debía sin ninguna duda a un diálogo social bastante pobre y a una falta de conclusión de acuerdos en las pequeñas y medianas empresas. Más aún, Francia tiene un código de trabajo voluminoso de más de 10.000 artículos, que se considera una traba a la libertad laboral (mientras que Suiza tiene un Código de unos sesenta artículos y Alemania, de unos 300 artículos). No obstante, el peso del Código de Trabajo no impide que Francia

8 TAQUET, François. “¿Es posible comparar las reformas del mercado laboral implementadas en España con la Ley El Khomri de Francia?” *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 2016, núm. 24, págs. 94-101. ISSN 2386-8090.

9 Véase Informe Senado (fr) n° 647 relativo a las empresas y a la reforma del derecho laboral. La autora del informe señala: “no obstante, hay que destacar la actitud de diálogo de los sindicatos y de los patronos que, a partir de este rechazo y a pesar del mismo, fueron capaces de firmar importantes acuerdos con el Gobierno a favor del empleo y de las condiciones de trabajo”.

10 Esta medida requiere que el empleador demuestre un “motivo de competitividad” (sin recurso a un acuerdo colectivo), es decir, motivos “económicos, técnicos, organizativos o de producción justificados”. El empleado debe ser notificado al menos 15 días antes del cambio y, en caso de negarse a las nuevas condiciones de trabajo, es despedido y percibe una indemnización de 20 días por año trabajado, hasta un tope de 9 meses de indemnización.

tenga un alto índice de desempleo. Finalmente, Francia se caracteriza por contar con una importante cantidad de empresas muy pequeñas (2/3 de las empresas francesas tienen menos de 10 empleados) en las que hasta ahora, era muy difícil (inclusive imposible) negociar (fuera del sistema de mandato sindical)¹¹.

En este contexto europeo y francés, la inacción de los gobiernos fue durante mucho tiempo una limitante. Haría falta la elección de un nuevo Presidente de la República en 2017 para que un viento de reforma soplara en Francia. Las nuevas disposiciones figuran en un conjunto de textos que se conocen como “ordenanzas Macron” y que reúnen dispositivos promulgados de septiembre de 2017 a marzo de 2018¹². ¿Qué ambiciones persiguen estas nuevas normas?

2. Las “Ordenanzas Macron”

2.a Flexibilizar las relaciones laborales

El derecho laboral francés tiene fama de ser un yugo. Sin entrar en detalles, resulta claro que uno de los objetivos de las medidas de Macron es flexibilizar estas relaciones laborales mediante una revisión de la jerarquía normativa. En efecto, hasta el momento, el principio era el del orden público social, es decir, la solución más conveniente para el trabajador prevalecía. A partir de ahora, si bien el gobierno ha renunciado a simplificar el código de trabajo, promueve la negociación principalmente en tres bloques de temas: el primer bloque reúne los ámbitos en que la negociación sectorial prevalece imperativamente por sobre la negociación empresaria, el segundo bloque permite al sector implementar “cláusulas de bloqueo” sobre ciertos temas que en principio se otorgan a la empresa, y el tercer bloque corresponde a los ámbitos en que la negociación de empresa prima sobre la negociación sectorial. Así, este tercer bloque cubre las primas, las indemnizaciones por interrupción del contrato (despido, jubilación anticipada, retiro), el plazo de preaviso, y la implementación de la remuneración con base en un número fijo de días de trabajo. Entonces, en el marco

11 “La limitation du risque contentieux dans le cadre de la rupture du contrat de travail”. *Revue d'étude et de recherche. Faculté de Droit*. Dubai. Al Ghurair University. 2017, núm 1 septembre.

12 Véase sobre este punto nuestra obra: TAQUET, François. *L'essentiel des ordonnances Macron*. France: Gereso, 2018.

del tercer bloque, un acuerdo negociado en la empresa podrá prevalecer sobre disposiciones derivadas de un convenio colectivo, en la medida que esa solución negociada no implique para el empleado soluciones menos ventajosas que la ley. Pero donde la cuestión se pone interesante, es en el siguiente aspecto: a partir de ahora, en las pequeñas y medianas empresas, que no cuenten con delegados sindicales, se pueden negociar acuerdos de empresa. Así, en las entidades de menos de 11 empleados (y hasta 20 empleados de no haber representante electo para el comité social y económico¹³), el empleador presenta a los empleados un proyecto de acuerdo que puede abarcar la totalidad de los temas abiertos a la negociación¹⁴. Para que el acuerdo sea adoptado, debe ser ratificado por mayoría de dos tercios del personal¹⁵.

Cuando pensamos en la importante cantidad de microempresas que hay en Francia¹⁶, se comprende la importancia de estas disposiciones y de la flexibilidad introducida en las relaciones laborales. Apostemos por que los empleadores no dejen escapar esta oportunidad para negociar y mejorar la calidad del diálogo social.

2.b Simplificar las relaciones laborales

Esta inquietud de simplificación se concreta mediante la creación de un “comité social y económico” (CSE) que debe reemplazar a más tardar el 31 de diciembre de 2019 a las tres instituciones existentes actualmente: el comité de

13 Francia. *Código de Trabajo*. Art. L 2232-23.

14 *Ibidem*. Art. L 2232-21.

15 Del mismo modo, en las empresas de entre 11 y 50 empleados: de no haber delegado sindical, se puede concluir un acuerdo (Ord. 2017-1385 del 22 de septiembre de 2017), ya sea con uno o varios empleados expresamente acreditados por una o varias organizaciones sindicales representativas del sector o en su defecto, a nivel nacional e interprofesional, sea(n) o no miembro(s) del Comité Social y Económico (CSE). No obstante, si no son miembros del CSE, es necesario que el acuerdo sea aprobado por la mayoría de los empleados conforme las condiciones definidas por decreto; o bien por uno o más miembros del CSE. El acuerdo celebrado con un trabajador del CSE, apoderado o no, debe, para ser válido, estar firmado por los miembros del CSE que representen la mayoría de los sufragios expresados en las últimas elecciones. La negociación puede hacerse respecto de todas las medidas que pueden negociarse por acuerdo de empresa.

16 Los empleadores que emplean a menos de 10 trabajadores representan el 99% de las empresas.

empresa, los delegados del personal y el comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Esta acumulación de estructuras había sido criticada en reiteradas oportunidades, sobre todo en un país en donde los sindicatos tienen un peso menor. No es necesario extenderse demasiado acerca de la importancia práctica de estas disposiciones, dado que el empleador pasará a tener un solo interlocutor. Más aún, mencionaremos al pasar que la cantidad de representantes del personal en la nueva instancia ha disminuido con respecto a la multitud de representantes que había en las tres instancias anteriores. Esta reflexión no es inocente ya que sabemos que los representantes del personal cuentan con una protección específica en caso de despido y su contrato solo puede interrumpirse una vez obtenido el acuerdo expreso de la inspección de trabajo.

2.c Proteger las relaciones laborales

Sin duda, se trata del aporte más importante de las “ordenanzas Macron”.

Mediante la reducción de los plazos de prescripción

Un incentivo innegable a la hora de limitar el riesgo de contenciosos es la prescripción. La fijación de un plazo impugnatorio breve desalentará inevitablemente a los trabajadores que dispondrán de poco tiempo para informarse y organizar su defensa, pero al mismo tiempo, extinguirá toda acción posterior e impedirá al juez examinar la legalidad de contratos anteriores. Este problema de la prescripción parece mucho más importante en el derecho francés dado que se relaciona con el tema de la retroactividad de la jurisprudencia. Así, la sala en lo social decidió que “la seguridad jurídica no podría implicar la consagración de un derecho adquirido por una jurisprudencia inalterable, en la medida que la evolución de la jurisprudencia forma parte del oficio del juez al aplicar el derecho”¹⁷. En la práctica, sucede que los usuarios que optaron por aquello que creían que se ajustaba al estado de la jurisprudencia, ocasionalmente descubren a posteriori, tras la modificación de esa jurisprudencia, que se colocaron, aunque obrando de buena fe, en una posición contraria a las reglas aplicables a pesar de que en ese momento evidentemente no podían preverlas ni mucho menos

17 Francia. Tribunal de Casación, sala en lo social, 25 de junio de 2003, recurso nº 01-46479.

aplicarlas. Ahora bien, en derecho laboral es frecuente que la jurisprudencia cambie de rumbo y recurra a creaciones pretorianas.

El análisis del derecho comparado indica que los plazos de impugnación ulteriores a un despido suelen ser breves. Así, el derecho alemán establece un plazo de tres semanas para accionar judicialmente a partir de la finalización del contrato; y el derecho español establece ese plazo en 20 días. El mismo plazo es de tres meses en el derecho belga o luxemburgués, de 60 días hábiles en Chile, de cuatro meses en Suecia¹⁸. En el caso de Francia, recordemos que antes de sanción de la ley n° 2008-561 del 17 de junio de 2008, la prescripción era de 5 años en materia salarial y de 30 años por daños y perjuicios. Este último plazo había sido duramente criticado por la doctrina en la medida que contribuía a la inseguridad jurídica del empleador. En esas condiciones, se decidió unificar las prescripciones por medio de la ley antes citada, fijándolas uniformemente en 5 años, ya sea que se tratase de salarios o daños y perjuicios. Sin embargo, la discusión recomenzó en 2013 y la ley de protección del empleo n° 2013-504 del 14 de junio de 2013 volvió a modificar esos plazos estableciendo su reducción: la acción de reclamo o de repetición salarial pasó a tener un plazo de prescripción de 5 a 3 años contados a partir del día en que el accionante toma conocimiento o debiera haber tomado conocimiento de los hechos que lo habilitan a entablar dicha acción. En cuanto a la acción relativa a la ejecución o a la extinción del contrato de trabajo, prescribía a los dos años del día en que el accionante conoció o debiera haber conocido los hechos que posibilitan su ejercicio. No obstante, este esquema tenía algunas excepciones¹⁹. Finalmente, la ordenanza n° 2017-1387 del

18 TAQUET, François. "Derecho comparado. La voluntad de limitar el riesgo de juicio en el marco de la ruptura del contrato de trabajo". *Revista de Ciencias Jurídicas*. Costa Rica. 2018, núm. 145 Enero-Abril, págs. 13-32.

19 Así, el recurso judicial contra una decisión de homologación de ruptura convencional debía presentarse en un plazo de 12 meses. También notaremos que la ley n° 2013-504 del 14 de junio de 2013 para la protección del empleo, disminuyó las prescripciones aplicables para la impugnación de los planes de protección del empleo, cuando un empleador despide o piensa despedir a como mínimo 10 empleados en una empresa de 50 empleados como mínimo, en un período de treinta días. Lo mismo sucede en el caso de cualquier reclamo relativo a la regularidad o validez del despido que prescribe a los 12 meses a partir de la última reunión del comité de empresa o, en el marco del ejercicio por parte del asalariado de su derecho individual a impugnar la regularidad o validez del despido, a partir de la notificación del mismo

22 de septiembre de 2017 (art. 6) dividió por dos la acción relativa a la interrupción del contrato de trabajo (Cód. de trabajo, art. L 1471-1: “toda acción relativa a la interrupción del contrato de trabajo prescribe a los doce meses contados a partir de la notificación de la ruptura”)²⁰. Del mismo modo, comprobaremos que un trabajador solo puede impugnar un acuerdo colectivo dentro de los dos meses a partir de la fecha de publicidad del acuerdo en la nueva base de datos pública creada por la ley “Trabajo” (cuando la prescripción anterior era de 5 años)²¹. En cuanto a la impugnación del dictamen de inaptitud del médico laboral, se ha pasado de la ausencia de plazo, a 2 meses y luego a 15 días a partir de la notificación del mencionado dictamen²².

Mediante nuevas garantías, otorgadas a los empleadores, en el marco del despido

Para este punto, se han utilizado diversos incentivos. Es el caso de la limitación de la indemnización por interrupción sin justa causa. Para ciertos empleadores, el temor de la ruptura del contrato de trabajo con el consabido pago de las indemnizaciones representaría un freno para la contratación de personal. Y ese temor queda mucho más justificado frente al hecho de que la norma no establece ningún tope para la indemnización por extinción sin justa causa, lo cual le proporciona al juez plena libertad de apreciación a la hora de establecer el monto de los daños y perjuicios. Lo cierto es que muchos países se orientaron al establecimiento de una escala para las indemnizaciones por extinción injustificada del contrato de trabajo a fin de evitar cualquier desviación de los jueces. Ciertos Estados practican un sistema de topes muy sencillo (es el caso de Mónaco, Bulgaria, Estonia: seis meses de salario como máximo si el empleado no alcanzó la edad que le permite percibir una pensión de jubilación; Costa de Marfil, Albania, Eslovaquia, un año de salario como máximo o, en el caso de Costa de Marfil y por decisión especialmente justificada, 18 meses de salario; Eslovenia: 18 meses de salario como máximo; Finlandia, Irlanda, Ma-

20 No podemos dejar de mencionar que en el marco de la interrupción del contrato de trabajo, se ha pasado en el lapso de 10 años de una prescripción de 30 años a una prescripción de un año.

21 Francia. Código de Trabajo. Op. cit. Art. L 2262-14.

22 Francia. Código de Trabajo. Op. cit. Art. L. 4624-7 y R. 4624-45.

rruecos: 24 meses de salario como máximo)²³. En Italia, la reforma “Jobs Act” introdujo un sistema más sutil: en caso de despido considerado injustificado por el juez, en las empresas de más de 15 empleados, corresponde una indemnización igual a 2 meses de sueldo por año de antigüedad (con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24) mientras que para las empresas de 15 empleados o menos, la indemnización es igual a 1 mes de sueldo por año de antigüedad (2 meses como mínimo y 6 meses como máximo)²⁴. El derecho laboral francés se suma definitivamente a esta tendencia. Cuando el despido de un trabajador se produce por una causa que no es real ni importante, el juez puede concederle una indemnización comprendida entre un mínimo y un máximo, y detallada por el artículo L 1235-3 del Código de trabajo. Más aún, el empleador que haya enviado una carta de despido con indicación insuficiente de causa, a partir de ahora tiene la facultad de detallar los motivos dentro de los 15 días de notificada la ruptura²⁵. En el mismo sentido, notaremos que se han publicado modelos de carta de despido en el Boletín Oficial francés²⁶.

Mediante el desarrollo de los modos de ruptura convencional o de común acuerdo

Otra posibilidad para limitar los juicios y promover la seguridad jurídica de los empleadores es incentivar la extinción de común acuerdo de los contratos de trabajo²⁷. La mayoría de los países admiten el principio de extinción no con-

23 TAQUET, François. “Quelques réflexions sur le plafonnement des indemnités de rupture abusive en Droit français et en Droit belge”. *Bulletin Juridique et social*. Belgique. 2016-2 Janv núm. 556, págs. 7-11.

24 Decreto 23/2015 del 7 de marzo de 2015. Véase nuestro artículo TAQUET, François. “Indenita de licenziamento nel diritto francese e italiano. Diritto e pratica del lavoro.” 42/2015. p. 2418 s.

25 Francia. Código de trabajo. Op. cit. Art. L 1235-2, R 1232-13, R 1233-2-2

26 *Ibidem*. Art. L 1232-6, L 1233-16, L 1233-42. Boletín Oficial francés decreto nº 2017-1702 del 15 de diciembre de 2017 art. 1.

27 Esto parece tanto más necesario si se piensa que en Francia, hoy en día, aproximadamente tres de cada cuatro juicios laborales son ganados por los trabajadores. En cuanto a la sala social de la Corte de casación, dos tercios de los fallos en materia de interrupción del contrato de trabajo serían favorables a los trabajadores desde 2006. (Ver CAHUC, Pierre y CARCILLO, Stéphane. *Les juges et l'économie : une défiance française*. Francia: Institut Montaigne, 2012).

troversial en el ámbito del derecho social. No obstante, ningún país ha llegado tan lejos como Francia en la materia. Recordemos que, hasta 2008, el sistema francés se caracterizaba por la falta de búsqueda de consenso en el tratamiento de la interrupción del contrato de trabajo. Si bien era posible recurrir a una extinción no litigiosa, lo cierto es que se aplicaba muy poco porque no permitía al trabajador cobrar el seguro de desempleo. Ante esta carencia, el legislador inventó, por medio de la ley n° 2008-596 del 25 de junio de 2008 un nuevo modo de interrupción del contrato por tiempo indeterminado con un control administrativo: la ruptura convencional. El sistema funciona bien dado que se estarían formalizando unas 35.000 rupturas convencionales por mes²⁸. Visto de cerca, este modo de ruptura es interesante porque combina la voluntad de las partes de separarse, la seguridad jurídica del empleador, la protección del trabajador, y la garantía del cobro de las prestaciones de desempleo para este último. Y no es todo, dado que las “ordenanzas Macron” acaban de crear un sistema de ruptura convencional colectiva²⁹. No obstante, este oneroso sistema francés ha sido imitado por pocos países³⁰.

Mediante la promoción de modos alternativos de solución de conflictos

En 2014, un informe constataba que la jurisdicción laboral francesa “no funciona en condiciones que cumplan con las exigencias de los estándares europeos y tiene graves carencias”³¹. Dos argumentos podían justificar esta afirmación: si bien los tribunales laborales resolvían un menor número de casos en comparación con los tribunales de comercio, y los tribunales civiles

28 Es decir, más de 3 millones desde la creación de este modo de ruptura en 2008.

29 Esta ruptura convencional colectiva no está sujeta a la existencia de un motivo económico de despido (como lo estaban antes los planes de retiro voluntario): ordenanza n° 2017-1387 del 22 de septiembre de 2017, decretos n° 2017-1723 y n° 2017-1724 del 20 de diciembre de 2017.

30 El único país que le prestó cierto interés a este procedimiento ha sido Inglaterra (Véase sobre este punto: TAQUET, François. “Rupture conventionnelle : que se passe-t-il chez nos voisins britanniques ?”. *Lexbase Hebdo ed. Social*. 2013, núm. 511 del 10 de enero). No obstante, el sistema les pareció pronto oneroso!

31 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: 17/09/2017). Disponible en web: http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf

franceses, sus plazos promedio de dictamen y sus tasas de apelación eran el doble o el triple de las otras jurisdicciones. Más aún, mientras que en el siglo XIX el 90% de los litigios que se presentaban ante la jurisdicción laboral se resolvía por vía conciliatoria, ese porcentaje se reduciría actualmente al 6%³². Estos porcentajes resultan tanto más inquietantes en un país en el que lo contencioso tiene importancia en el plano laboral. Dado que el procedimiento de conciliación ante la justicia laboral no funciona correctamente, creeríamos que el legislador habrá previsto desarrollar modos privados de resolución de conflictos. Paradójicamente, en el derecho francés, existen sistemas pero resultan poco eficaces: la conciliación no funciona como debería, la transacción no se adapta lo suficiente a las necesidades de las empresas. En cuanto al arbitraje, la mediación o el acuerdo de ruptura participativa, son sistemas muy desconocidos para las empresas y los trabajadores, a diferencia de lo que sucede en el extranjero³³. Desde hace algunos años, se evidencia un interés

32 Contra 8,8 % en 2000 – Véase CASAUX-LABRUNÉE, L. "Modos amigables de extinción en Francia". *Revista de derecho comparado del trabajo y la seguridad social*. 2014, núm.2, pág. 77 s. La situación de Francia parece paradójica cuando se la compara con otros países. Así, en Alemania, estadísticas demuestran que aproximadamente el 15% de los despidos se plantean ante el tribunal laboral; y más del 50% de los litigios se resuelven mediante un acuerdo transaccional. En Italia, la conciliación obligatoria previa tuvo en 2014 un resultado positivo en el 47% de los casos. En Chile, la mayoría de los conflictos se resuelven extrajudicialmente ante la Inspección del Trabajo, en forma previa a una acción ante la justicia laboral. Por otra parte, una vez iniciado el proceso judicial, al menos el 47% de las causas concluyen por conciliación, transacción u otro mecanismo alternativo de resolución de conflictos. En Dinamarca, la cantidad de litigios que se resuelve extrajudicialmente sería del 80 al 90%. En Argentina, el porcentaje de conciliación es superior al 35%. Más de 200 000 expedientes de despido se presentaron en España, de los cuales aproximadamente la mitad (49,50%) se resolvieron en forma extrajudicial durante la conciliación.

33 En Estados Unidos, las estadísticas muestran que el 90% de los juicios se resuelven mediante un acuerdo, y que el porcentaje de éxito de la mediación es del 80% al 90% aproximadamente (Véase 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-about-dispute-resolution.html>. En Suiza se desarrolla el procedimiento de mediación que tiene por objeto restaurar el diálogo con la ayuda de un tercero (CPC art. 213 a 218 – Véase MIRIMANOFF, Jean A. "L'essor de la médiation en Europe et en Suisse et le rôle des juges". págs. 2-5. (en línea) GEMME: Groupement

particular de los poderes públicos por simplificar, dar a conocer y valorizar esos diferentes sistemas³⁴.

Al finalizar este rápido análisis, queda claro que un viento de reforma está soplando en el derecho laboral francés. Algunos dirán que estas evoluciones no son realmente originales dado que van en el sentido de una mayor flexibilidad, que ya se constata en otros países (esencialmente) europeos. Otros, en cambio, afirmarían que tratándose de Francia (en donde toda reforma genera desconfianza, e incluso, rebelión) ¡una transformación semejante roza la hazaña! Queda por descubrir si las empresas sabrán valerse de estos instrumentos de reforma puestos a su disposición. El futuro nos dará la respuesta.

3. Bibliografía

BLC: Boston Law Collaborative. Disponible en <http://www.bostonlawcollaborative.com/blc/resources/useful-information-about-dispute-resolution.html>.

CAHUC, Pierre y CARCILLO, Stéphane. *Les juges et l'économie: une défiance française*.

Francia: Institut Montaigne, 2012.

Européen des Magistrats pour la Médiation. Section suisse. Disponible en: http://www.gemme.ch/rep_fichier/gemme_essor_mediation.pdf. En Italia, el juez debe, durante la audiencia fijada para el debate, intentar una conciliación judicial en virtud del artículo 420 del C.P.C., formulando a las partes una propuesta de transacción o conciliación. En España, hubo en 2015 más de 120 000 trabajadores que recurrieron a una mediación. Aproximadamente el 33% de las mediaciones terminaron en un acuerdo.

34 No obstante, podemos preguntarnos si la promoción de modos alternativos de resolución de conflictos será indispensable en el futuro. Sucede que el recurso a las jurisdicciones laborales está en caída libre desde 2009 (menos del 37% en el período 2009-2016). La baja se explica en gran medida por la instauración de la ruptura convencional individual pero también por la ley nº 2015-990 del 6 de agosto de 2015 "para el crecimiento, la actividad y la igualdad de las oportunidades económicas", también conocida como "ley Macron", (ver: REPÚBLICA FRANCESA. Ministerio de Ecología, Desarrollo Sostenible y Energía. Ley nº 2015-990) que instauró nuevas modalidades para recurrir a la justicia laboral, estableciendo, entre otras, la obligación de llenar un formulario complicado con una cantidad de documentos que deben reunirse, desde el inicio del proceso. Este descenso en la cantidad de causas debería proseguir, incluso acentuarse, dado que la limitación de las indemnizaciones, prevista en las ordenanzas, podría disuadir a los empleados que tengan poca antigüedad de recurrir a la justicia laboral para una impugnación.

CASAUX-LABRUNÉE, L. "Modos amigables de extinción en Francia". *Revista de derecho comparado del trabajo y la seguridad social*. 2014, núm. 2, pág. 77

FRANCIA. Código de trabajo.

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: 17/09/2017). Disponible en web: http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf

Francia. Tribunal de Casación, sala en lo social, 25 de junio de 2003, recurso nº 01-46479 Hartz I (enero de 2003).

"La limitation du risque contentieux dans le cadre de la rupture du contrat de travail". *Revue d'étude et de recherche. Faculté de Droit*. Dubai. Al Ghurair University. 2017, núm 1 septembre.

MIRIMANOFF, Jean A. "L'essor de la médiation en Europe et en Suisse et le rôle des juges". págs. 2-5. (en línea) GEMME: Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation. Section suisse. Disponible en: http://www.gemme.ch/rep_fichier/gemme_essor_mediation.pdf.

REPÚBLICA FRANCESA. Ministerio de Ecología, Desarrollo Sostenible y Energía. Ley nº 2015-990.

TAQUET, François. "¿Es posible comparar las reformas del mercado laboral implementadas en España con la Ley El Khomri de Francia?". Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 2016, núm. 24, págs. 94-101. ISSN 2386-8090.

TAQUET, François. "Direito Comparado". *Revista Sintese Trabalhista e Previdenciaria*. Sao Paulo. 2017, núm. 336 Junho, pág. 62.

TAQUET, François. "Rupture conventionnelle : que se passe-t-il chez nos voisins britanniques?". *Lexbase Hebdo ed. Social*. 2013, núm. 511 del 10 de enero).

TAQUET, François. "Derecho comparado. La voluntad de limitar el riesgo de juicio en el marco de la ruptura del contrato de trabajo". *Revista de Ciencias Jurídicas*. Costa Rica. 2018, núm. 145 Enero-Abril, págs. 13-32.

TAQUET, François. "Indenita de licenziamento nel diritto francese e italiano. Diritto e pratica del lavoro." 42/2015. p. 2418.

TAQUET, François. "Quelques réflexions sur le plafonnement des indemnités de rupture abusive en Droit français et en Droit belge". *Bulletin Juridique et social. Belgique*. 2016-2 Janv núm. 556, págs.. 7-11.

TAQUET, François. *L'essentiel des ordonnances Macron*. France: Gereso, 2018.