

La Actualidad legal empresarial en Francia

Nº 1

DERECHO CIVIL, MERCANTIL, DE SOCIEDADES, DE PROPIEDAD INTELECTUAL

. Propiedad intelectual. Ley nacional aplicable al demandante de protección de derechos de autor

Un antiguo asalariado francés de una sociedad americana que explota en EE.UU. una cadena de televisión la había demandado por vulnerar sus derechos patrimoniales y morales de autor, al utilizar, sin permiso de él, reportajes y documentales cuya autoría reivindicaba. Su demanda había sido desestimada, porque el Convenio de Berna del 9 de septiembre de 1886, en su artículo 5-2, regula únicamente el contenido de la protección del autor y de la obra y no la titularidad de sus derechos, con lo que es aplicable la norma francesa de conflicto de leyes. Al tratarse de una sociedad americana, ubicada en territorio americano, emitiendo principalmente para el mercado americano y cuyos aparatos emisores radican materialmente en suelo americano, los jueces consideraron que la sociedad era el autor y, por lo tanto, la titular de los derechos.

Pero el Tribunal de Casación ha anulado esa sentencia desestimatoria, por entender que, al integrar el litigio un elemento de extranjería (la nacionalidad francesa del asalariado demandante), rige la norma de conflicto de leyes dictada por el Convenio de Berna en su artículo 5-2 que señala como aplicable la ley del país en el cual se reclama la protección.

Casación, 1ª Sala Civil, 10/04/2013, nº 11-12.508.

. Mercantil. Letra de cambio: alcance de una cláusula restringiendo su transmisión por endoso.

Una letra de cambio descontada por un banco resultó impagada por el librado aceptante, alegando este último que figuraba en el efecto la mención "letra no endosable, salvo conformidad del librado" y que él no había dado dicha conformidad. El Tribunal de Apelación condenó al librado a pagar el efecto, considerando que él había firmado y aceptado dicho efecto, así como en base al artículo L. 511-8 del Código de Comercio según el cual toda letra de cambio es transmisible por la vía del endoso que debe ser puro y simple, siendo considerada no escrita cualquier condición a la que dicho endoso estuviera supeditado. Según el Tribunal, la aceptación de un efecto por el librado conlleva necesariamente la conformidad de este último a su posterior endoso, por lo que el banco resulta ser el legítimo tenedor del efecto tras su descuento del mismo.

No obstante, el Tribunal de Casación ha anulado esa condena, en base a que ha vulnerado el artículo L. 511-8, 2º párrafo, según el cual "cuando el librador ha incluido en la letra de cambio las palabras "no a la orden" o una expresión equivalente, el título no es transmisible sino con arreglo a la forma y surtiendo los efectos de una cesión ordinaria". Según Casación, dicho 2º párrafo del mencionado artículo del Código de Comercio es aplicable a la mención que figuraba en la letra de cambio devuelta impagada.

Casación, Comercial, 09/04/2013, nº 12

. Mercantil. Ausencia de competencia desleal, a falta de cláusula prohibiendo expresamente la competencia

Un socio fundador de una Sociedad de Responsabilidad Limitada, que ocupaba asimismo el puesto asalariado de responsable técnico de dicha sociedad, había dimitido de su empleo y creado una nueva sociedad con la misma actividad que la que había dejado. Sin embargo, había mantenido sus condiciones de socio principal (40% del capital) de la primera sociedad.

Esta última demandó daños y perjuicios contra él, alegando competencia desleal, pero el Tribunal de Apelación desestimó esa demanda en base a que ni en el contrato laboral ni en los estatutos de la sociedad figuraba cláusula alguna obligándole a no hacer competencia.

El Tribunal de Casación ha confirmado la sentencia del Tribunal de Apelación.

Casación, Comercial, 19/03/2013, nº 12-14.407

. Sociedades. Convenios entre sociedades y sus socios y/o gestores: plazo de prescripción aplicables a demandas en nulidad o responsabilidad

La prescripción trienal de la acción en demanda de responsabilidad contra los gestores de sociedades de responsabilidad limitada, por aquellos convenios celebrados entre esas sociedades y sus gestores o socios que no han sido comunicados o sometidos a la previa autorización de la asamblea general de socios conforme al artículo L. 223-19 del Código de Comercio, no es aplicable a las demandas de anulación de esos convenios cuando las mismas se basan en una vulneración de las leyes o principios que regulan la nulidad de los contratos.

En ese caso, el plazo de prescripción es el señalado por el Código Civil, o sea cinco años.

Casación, Comercial, 03/04/2013, nº 12-15.492

. Mercantil. Reconducción del mecanismo de mediación pública en el crédito a las empresas.

Se trata de un dispositivo gratuito de ayuda a aquellas empresas que se enfrentan con dificultades en obtener de sus bancos los créditos financieros o de tesorería que precisan. Funciona desde 2008 y está basado en una colaboración entre la

Federación Bancaria Francesa (F.B.F.), el Banco de Francia que cuida del cumplimiento de la mediación, y el Estado. El recurso de las empresas a la mediación del crédito es facultativo, y mientras el mediador analiza su expediente, los bancos se obligan a mantener las líneas de crédito vigentes sin recabar garantías adicionales. Por su parte, los mediadores se obligan a no recomendar a los bancos la concesión de créditos que les hiciera asumir riesgos anormales. De 2008 a 2012, la mediación en el crédito ha permitido salvaguardar 293.444 empleos y que 16.621 empresas prosigan su actividad, con una tasa media de éxito del 62 %.

El F.B.F., el Banco de Francia y el Estado han firmado, el 1º de marzo últ., un acuerdo renovando la vigencia del sistema hasta el 31 de diciembre de 2014.

Ministerio de Economía y Hacienda, comunicado de prensa, 04/03/2013

DERECHO TRIBUTARIO

. Limitación a la compensación de pérdidas anteriores: doctrina administrativa.

Según el artículo 209, I, párrafos 3 y 4, del C.G.I. (Código General de Impuestos), la compensación de pérdidas anteriores con el beneficio del ejercicio está sujeta a dos límites: uno fijo de 1.000.000 €, y otro variable, igual al porcentaje del beneficio que excede el límite fijo. El artículo 24 de la Ley de Hacienda para 2013 ha incrementado el límite fijo del importe de aquellas condonaciones de créditos concedidas a sociedades sujetas a procedimientos de conciliación, salvaguardia, suspensión de pagos o quiebra judiciales, y ha fijado en 50 % (en lugar de 60%) la proporción del beneficio que constituye el límite variable.

La Administración ha puntualizado que el incremento del límite fijo se aplica a las empresas en dificultad que han beneficiado de condonaciones de créditos. Asimismo, ha señalado que dicho incremento se aplica también para determinar el resultado a nivel de grupo, cuando algunas sociedades integrantes del grupo han beneficiado de condonaciones de créditos por parte de empresas ajenas a dicho grupo.

Por consiguiente -y así lo ha confirmado la Administración-, al contrario de lo que parecía desprenderse de la redacción del art. 209, I, la ventaja fiscal del art. 24 de la Ley de Hacienda concierne exclusivamente las sociedades beneficiarias de las condonaciones de créditos y no las sociedades condonantes.

BOI-IS-DEF-10-30, BOI-IS-GPE-20-10 y 30-10, 10/04/2013

. Contribución adicional de 3 % al I.S. (Impuesto de Sociedades): doctrina administrativa.

En relación con la contribución adicional al I.S. al tipo de 3 % que grava todas las rentas distribuidas a partir del 17 de agosto de 2012 por las entidades francesas y extranjeras sujetas al I.S. francés (art. 235 ter ZCA del Código General de Impuestos), la Administración ha puntualizado los siguientes extremos:

- las cantidades consideradas distribuidas a sociedades extranjeras cuya sede directiva se halla efectivamente ubicada en un Estado miembro de la Unión europea y que están sujetas al I.S., sin posibilidad de opción ni de exención, no tributan a la contribución adicional;

- cuando, en un grupo fiscal, una sociedad del mismo se halla detentada por intermedio de una sociedad extranjera, las distribuciones realizadas por conducto de dicha sociedad extranjera en el seno del grupo están exentas de la contribución adicional siempre y cuando pueda acreditarse de dónde proceden;

- las bonificaciones de impuestos extranjeros que no hayan podido imputarse al I.S. lo son a la contribución adicional;

- cuando una sociedad asume la tributación exclusiva al I.S. sobre el resultado total del grupo al que pertenece, tiene obligación de declarar y liquidar la contribución adicional sobre todas las distribuciones sujetas a la misma realizadas por las demás sociedades del grupo;

- no se computa la contribución adicional para el cálculo de la reserva especial de participación del personal.

BOI-IS-AUT-20, §270 a 280 y §435 a 440, 09/04/2013. BOI-IS-GPE-30-30-20, §30 a 60, 10/04/2013

. IVA: deducción en un programa de fidelización de clientela, doctrina administrativa.

El gestor de un programa de fidelización, actúe o no como proveedor, puede deducir el IVA que ha gravado la compra de los bienes que han de ser entregados como regalos. En efecto, se considera que efectúa suministros con carácter oneroso por cuenta del establecimiento comercial. Por su parte, el establecimiento afiliado al programa no puede deducir el IVA correspondiente a esos regalos, por considerar que realiza liberalidades, pero sí puede deducir el IVA gravando el servicio prestado a él y facturado por el gestor.

BOI-TVA-DED-30-30-50, §290, 26/03/2013

. Subcapitalización en el caso de una sociedad con capitales propios positivos. Doctrina administrativa.

La Administración ha recogido en su doctrina la respuesta ministerial del 6 de julio de 2010. Según dicha respuesta, una sociedad cuyos capitales propios son positivos, aún cuando los del grupo al cual pertenece son negativos, acredita, por ello mismo, que no está subcapitalizada.

Por consiguiente, no le es aplicable la limitación a la deducción de intereses.

BOI-IS-BASE-35-20-30-20, §190, 29/03/2013

. Imputación de las bonificaciones fiscales sobre el I.S. para el cálculo de la reserva de participación. Modificación de la doctrina administrativa.

El Consejo de Estado ha considerado, en contra de la doctrina administrativa vigente, que el I.S. a deducir del beneficio fiscal, a efectos de determinar la reserva de participación, se entiende por su importe bruto sin imputación previa de las bonificaciones fiscales de las que beneficia la empresa.

C.E. 20 de marzo de 2013, n° 347633

DERECHO LABORAL

. Elecciones para el CHSCT (Comité de Higiene y Seguridad de las Condiciones de Trabajo): modalidades derogatorias a falta de protocolo electoral

Tres candidatos empataron en el escrutinio. A propuesta del presidente del Comité de empresa, y con el consenso unánime de los votantes, se procedió a una segunda votación de la que salió elegido uno de los candidatos, levantándose un acta de dicha votación firmado por todos los votantes. Los otros dos impugnaron el resultado ante el Tribunal de Instancia, alegando que el criterio de la edad hubiera debido beneficiar a uno de los candidatos no elegidos. El Tribunal les dio la razón, considerando que no se había concertado protocolo de acuerdo alguno antes de la primera votación para determinar las modalidades concretas de organización del escrutinio y que la decisión de proceder a una segunda votación no podía asimilarse a un acuerdo.

Pero el Tribunal de Casación, en base al artículo L 4613-1 del Código de Trabajo, ha anulado la sentencia del Tribunal, manifestando que "la adopción de una norma particular de desempate de candidatos con igual número de votos puede efectuarse después de la primera votación y consistir, con la aceptación unánime de los votantes, en una segunda votación", lo cual ha sido precisamente el caso. Ningún texto legal requiere que esa decisión sea previa al escrutinio, como pretendía el Tribunal de Instancia.

Casación, Sala Social, 20/03/2013, n° 12-20.307

. Periodo de prueba: duración conforme a las normas de la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo)

Un asalariado fue contratado por una sociedad irlandesa, filial de una sociedad francesa, mediante varios contratos CDD (Contrato de trabajo a Duración Determinada) el último de los cuales por 3 años y con un periodo de prueba de 6 meses renovable una vez dentro del plazo de 1 año. Antes de finalizar el plazo de la 2ª renovación, la sociedad despidió al trabajador por incompetencia profesional y repetidas ausencias laborales. Además de otras demandas, el trabajador solicitó una indemnización por periodo de prueba excesivo, refiriéndose a la ley francesa.

El Tribunal de Apelación desestimó esa última demanda, manifestando que "en el momento de ser rescindido el contrato laboral en 2006, no existía ninguna norma pública en derecho francés que prohibiera un periodo de prueba de 1 año" y que, por consiguiente, el trabajador no podía ampararse en la ley francesa como sustitutiva, en ese extremo, de la ley irlandesa a la que estaba sujeto el contrato.

Ahora bien, el Tribunal de Casación ha anulado esa decisión en base a que lo dispuesto por el artículo 2,2 del Convenio n° 158 de la O.I.T. tiene carácter imperativo, configurándose "no razonable" -según la expresión empleada por dicho artículo- un periodo de prueba cuya duración total, con renovaciones incluidas, es de 1 año. Se recuerda que el mencionado artículo del Convenio puntualiza que las normas de este último pueden dejar de aplicarse a los trabajadores en periodo de prueba siempre y cuando su duración sea "razonable".

Casación, Sala Social, 26/03/2013, n° 11-25-580

. Asalariado titular de un mandato exterior a la empresa: obligación de informar a esta última.

Al término de su contrato CDD (Contrato a Duración Determinada), un trabajador ha demandado una indemnización por no haber la empresa solicitado la previa conformidad de la Inspección de Trabajo, haciendo valer su estatuto de trabajador protegido en calidad de "consejero de asalariado". El Tribunal de Apelación desestimó su demanda debido a que el trabajador nunca había informado la empresa acerca de su estatuto y, por lo tanto, no podía prevalecerse de la protección legal aparejada al mismo.

El Tribunal de Casación ha ratificado esa sentencia y confirmado, así, su jurisprudencia según la cual "los artículos L 2411-1, 16°, L 2411-3 y L 2411-18 del Código de Trabajo deben ser interpretados en el sentido de que el asalariado protegido no tiene derecho de prevalecerse de la protección resultante de un mandato exterior a la empresa cuando queda demostrado que no ha informado de ello a su empleador, a lo más tarde en la entrevista previa al despido".

Casación, Sala Social, 26/03/2013, n° 11-28.269

. Recurso en derecho civil del trabajador contra un tercero responsable del accidente laboral.

Un trabajador, víctima de una caída cuando realizaba tareas de mantenimiento sub-contratados a su empresa por otra actuando por cuenta de una tercera ordenante, fue reembolsado de una parte del perjuicio sufrido por la Seguridad Social. Consecuentemente, demandó a la empresa ordenante la reparación del resto del perjuicio en base a su responsabilidad civil. El Tribunal de Apelación desestimó su demanda, por entender que, a tenor del art. L 454-1 del Código de la Seguridad Social, la víctima de un accidente laboral no puede incoar una actuación contra un tercero presumido responsable del daño sufrido

sino después de haber demandado su empleador ante el tribunal de los asuntos de seguridad social y haber sido indemnizada en parte de su perjuicio o no haber percibido las indemnizaciones reclamadas en vulneración de la legislación laboral.

Pero el Tribunal de Casación ha anulado esa decisión. En efecto, ha interpretado el mencionado art. L 454-1 como que no supedita el recurso de la víctima contra un tercero responsable al ejercicio previo de un recurso contra el empleador ante la jurisdicción de la Seguridad Social.

Casación, 2ª Sala Civil, 04/04/2013, n° 12-13.921

. Alcance de los acuerdos colectivos relativos a la retribución anual mínima, y de aquellos relativos a compromisos unilaterales de la empresa

Por decisión adoptada el 24/04/2013, el Tribunal de Casación ha precisado el alcance de un acuerdo colectivo sobre la retribución anual mínima así como el alcance de compromisos adquiridos unilateralmente por la empresa concediendo ventajas a los trabajadores contratados posteriormente a la rescisión de ese acuerdo.

Retribución anual mínima:

Los hechos eran los siguientes. Un acuerdo colectivo concertado en 1985 había previsto el abono a los trabajadores, además del salario básico, unas primas por familia, por vacaciones, y por experiencia. Ese acuerdo había sido rescindido en 2001, no siendo sustituido por ningún otro, y los trabajadores siguieron percibiendo las primas en concepto de ventaja individual adquirida. Una sentencia del Tribunal de Casación, en 2008, determinó que la estructura de la retribución (salario básico + primas) constituía en sí una ventaja individual adquirida. En 2003, un acuerdo colectivo estableció una retribución anual mínima convencional, definida en los siguientes términos: "Aparte las sumas abonadas eventualmente en concepto de la participación en beneficios o de la parte variable de cada asalariado a tiempo completo, la retribución anual debe ser, como mínimo, igual a la retribución bruta anual mínima correspondiente al nivel de clasificación del empleo ocupado".

Un trabajador entabló un procedimiento en demanda de un complemento de salario, alegando que las primas antes mencionadas no debían computarse en la base comparativa para determinar la retribución anual mínima convencional, al tratarse de ventajas individuales adquiridas. El Tribunal de Apelación estimó su demanda, pero no así el Tribunal de Casación. Este último, analizando el contenido del acuerdo de 2003, ha constatado que las ventajas individuales adquiridas no fueron expresamente excluidas de la base comparativa para determinar la retribución anual mínima, por lo tanto deben ser tomadas en cuenta para controlar el cumplimiento del salario mínimo pactado.

Con ello, el Tribunal de Casación ha confirmado su jurisprudencia según la cual, cuando los interlocutores sociales han determinado los elementos de retribución excluidos del mínimo pactado, procede atenerse estrictamente a la retribución así definida, so pena de vulnerar el convenio o acuerdo colectivos.

Compromisos unilaterales de la empresa:

Los hechos eran los siguientes. La empresa había concedido, por iniciativa unilateral suya, a aquellos trabajadores presentes en la empresa a la fecha de la rescisión del mencionado acuerdo de 1985, el beneficio de las modalidades de evolución de la prima de final de año convertida en ventaja adquirida que había definido dicho acuerdo rescindido. Asimismo, la empresa ha concedido, también de modo unilateral, una prima de treceavo mes con las mismas características a los trabajadores contratados posteriormente a la rescisión del susodicho acuerdo.

El trabajador demandó a la empresa un complemento de salario, por entender que tenía derecho al abono conjunto de la prima de final de año y de treceavo mes en concepto de igualdad de trato. Pero su demanda fue desestimada por el Tribunal de Apelación.

La Sala Social de Casación ha confirmado la sentencia del Tribunal de Apelación. En efecto, manifiesta que el principio de igualdad de trato no impide el que el empleador haga beneficiar, por compromiso unilateral suyo, los trabajadores contratados con posterioridad a la rescisión de un acuerdo colectivo de ventajas idénticas a las que disfrutaban, en concepto de ventajas adquiridas individualmente, aquellos trabajadores contratados anteriormente a la rescisión del acuerdo.

Casación, Sala Social, 24/04/2013, n° 12-10.196 y 12-10.219

. Ley de afianzamiento del empleo ("Loi de sécurisation de l'emploi").

La Ley aporta nuevas flexibilidades para las empresas y nuevos derechos para los trabajadores.

1) Flexibilidades para las empresas

➤ Movilidad interna.

Las empresas pueden entablar una negociación sobre las modalidades de la movilidad, profesional o geográfica, dentro de la empresa, en el marco de medidas colectivas de organización corriente, sin proyecto de reducción de plantilla (nuevo art. L. 2242-21, § 1 del Código de Trabajo). En aquellas empresas y grupos de empresas no sujetos a la obligación de una negociación colectiva sobre gestión previsional de empleos, la negociación sobre movilidad interna incluye también las evoluciones previsionales de empleos y competencias y las medidas susceptibles de acompañarlas.

El acuerdo resultante de esa negociación determina las condiciones de la movilidad profesional de los asalariados, especialmente: - los límites impuestos a la movilidad más allá del área geográfica de empleo del trabajador, siendo dicha área definida por el acuerdo en base al respeto de la vida personal y familiar del trabajador; - las medidas al efecto de conciliar la vida profesional y la vida personal y familiar, tomando en cuenta las situaciones con obligaciones por minusvalidez o salud; - las medidas de acompañamiento a la movilidad (formación, ayudas entre las cuales la participación de la empresa a la compensación de un eventual pérdida de poder adquisitivo y a los gastos de transporte); - las medidas de recolocación en caso de despido por negarse el trabajador a aceptar la movilidad. El acuerdo, obligatoriamente comunicado individualmente a cada trabajador, no puede dar lugar a una disminución de su

nivel retributivo ni de su clasificación profesional cuyo mantenimiento o mejora debe garantizar (nuevo art. L. 2242-22, § 5).

El contenido del acuerdo se aplica obligatoriamente a todos los contratos de trabajo, cuyas cláusulas contrarias a dicho acuerdo quedan en suspenso (nuevo art. L. 2242-23, § 2).

La empresa debe obtener la previa conformidad del trabajador a la medida de movilidad que se propone aplicarle (nuevo art. L. 2242-23, § 3). Si el trabajador se niega a que se aplique a su contrato de trabajo el acuerdo de movilidad interna pactado colectivamente, la empresa puede despedirle por motivo económico con arreglo al procedimiento previsto para esa clase de despidos, en particular la obligación de recolocación. Como los despidos se llevarían a cabo individualmente, si 10 personas como mínimo no aceptan la movilidad, la empresa no está obligada a elaborar un plan social para el empleo.

➤ Acuerdo para el mantenimiento del empleo

Nuevo tipo de acuerdo empresarial, en virtud del cual aquellas empresas con graves dificultades económicas coyunturales pueden ajustar provisionalmente el tiempo de trabajo y la retribución de los trabajadores siempre y cuando se obliguen, como contrapartida, a mantener el nivel de empleo durante la vigencia del acuerdo (nuevos arts. L. 5125-1 a 7). El acuerdo es concertado a nivel de empresa, no pudiendo serlo a nivel de grupo, y concierne la totalidad o solo parte de la plantilla en cuyo caso el ajuste de las condiciones laborales y el compromiso de mantener el empleo afectan únicamente esa parte.

El acuerdo no puede concertarse en caso de dificultades económicas moderadas o de índole estructural. La naturaleza de las dificultades debe ser analizada conjuntamente entre la empresa y los sindicatos más representativos, asesorados éstos en su caso por un auditor de cuentas comisionado por el comité de empresa. La vigencia del acuerdo no puede sobrepasar 2 años (nuevo art. L. 5125-1), no teniendo carácter renovable.

Los ajustes del tiempo de trabajo y de las retribuciones no pueden vulnerar la normativa legal referente a las duraciones legal y máxima diaria y semanal del tiempo de trabajo, ni al Smic (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) así como a los salarios mínimos pactados por rama de actividad. Tampoco pueden dar lugar a disminuir la retribución de aquellos trabajadores pagados por hora a un tipo inferior a 1,2 Smic ni a rebajar las demás retribuciones por debajo de ese umbral.

Los dirigentes asalariados así como los mandatarios sociales y los accionistas deben contribuir, en lo que les corresponde, proporcionalmente a los esfuerzos requeridos de los demás asalariados (nuevo art. L. 5125-1, II, § 2).

El compromiso de la empresa de mantener los empleos conlleva la imposibilidad, durante la vigencia del acuerdo, de proceder al despido por motivo económico de ninguno de aquellos trabajadores a los que se aplica el acuerdo.

La aplicación del acuerdo a cada asalariado individualmente está supeditada a la conformidad del mismo. Si el trabajador acepta el acuerdo, las cláusulas de su contrato de trabajo contrarias a dicho acuerdo quedan suspendidas durante la aplicación de dicho acuerdo. Si no acepta, la empresa puede entablar contra él un procedimiento de despido individual (aunque varios trabajadores estén concernidos) por motivo económico. Aunque 10 trabajadores como mínimo no acepten el acuerdo, la empresa no tiene obligación de formalizar un plan de salvaguardia del empleo.

La validez del acuerdo puede ser suspendida por el presidente del Tribunal de Gran Instancia, actuando en procedimiento urgente, a petición de uno de los firmantes de dicho acuerdo, si estima que la empresa incumple sus compromisos en cuanto al mantenimiento del empleo o que su situación económica ha evolucionado de modo significativo.

➤ Procedimiento de despidos colectivos de más de 10 asalariados en las empresas de más de 50 asalariados

Las empresas pueden:

- bien concertar un acuerdo colectivo con los sindicatos representativos que hayan obtenido al menos 50% de los votos en las últimas elecciones para el comité de empresa o para la delegación única de personal, determinando dicho acuerdo obligatoriamente el contenido del plan de salvaguardia del empleo y, facultativamente, las modalidades de consulta del Comité de empresa y de realización de los despidos, siendo dicho acuerdo sometido a refrendo de la Administración laboral.
- o bien formalizar unilateralmente un documento determinando el contenido del plan de salvaguardia y puntualizando las modalidades de consulta del Comité de empresa y de realización de los despidos, sometiendo dicho documento a la homologación de la Administración laboral.

La Administración notifica su refrendo de los acuerdos colectivos, en un plazo máximo de 15 días, tras haber comprobado que han sido concertados con la mayoría requerida, que incluyen las menciones obligatorias y que no estipulan derogaciones prohibidas, así como la regularidad del procedimiento de información y consulta del Comité de empresa, y que, en el plan de salvaguardia del empleo, figuran medidas para evitar o limitar los despidos así como un plan de recolocación.

En el caso del documento unilateral de las empresas, la Administración lo homologa, en un plazo máximo de 21 días, tras haber comprobado que su contenido es conforme a lo dispuesto legal y convencionalmente sobre: - las modalidades de información y consulta del Comité de empresa (C.E.); - sobre la ponderación y perímetro de aplicación de los criterios del orden de realización de los despidos; - sobre el calendario de los despidos; - sobre el número de empleos suprimidos y las categorías profesionales afectadas; - sobre las modalidades de aplicación de las medidas de formación, adaptación y recolocación. Para su decisión, la Administración toma en cuenta los medios de que dispone la empresa o el grupo, las medidas de acompañamiento en proporción a la amplitud del proyecto de despidos, y los esfuerzos de formación y adaptación previstos.

En este caso, el margen de maniobra de las empresas es menor, puesto que no pueden modificar ninguno de los extremos antes mencionados sino tan solo precisarlos.

La Ley simplifica el procedimiento de información-consulta del Comité de empresa.

- Reduce a un mínimo de 2, en cualquier caso, espaciadas de 15 días como mínimo, el número de reuniones que debe celebrar el Comité de empresa para opinar sobre el proyecto de despidos y sobre sus modalidades (si un acuerdo colectivo ha sido concertado, los extremos recogidos en el mismo no han de estar sujetos a consulta del Comité puesto que este último ya lo ha sido sobre el contenido del acuerdo).
- Obliga la empresa a estudiar y a contestar con argumentos, en el plazo impartido al Comité de empresa para emitir sus pareceres, las sugerencias y propuestas alternativas al proyecto de reestructuración que plantee dicho Comité.
- Una disposición fundamental de la Ley es que señala un plazo único global, computado a contar de la fecha de la 1ª de ambas reuniones, para que el Comité de empresa emita su opinión sobre el proyecto de despidos y sobre sus modalidades previstas: 2 meses si se contemplan menos de 100 despidos, 3 meses si se contemplan entre 100 como mínimo y menos de 250 despidos, 4 meses si se contemplan como mínimo 250 despidos. A falta de respuesta, se considera que el Comité ha sido consultado. El eventual acuerdo colectivo puede señalar plazos más cortos.
- Las empresas con 50 o más trabajadores pueden, previo aviso favorable del Comité de empresa, proponer medidas de recolocación interna antes del término del plazo impartido al Comité para emitir sus pareceres sobre el proyecto de despidos y sobre sus modalidades (de 2 a 4 meses), sin incurrir en delito de poner trabas al Comité.
- El Comité de empresa sigue pudiendo hacerse asesorar por un auditor de cuentas, pero la Ley establece plazos al cumplimiento de los cometidos del auditor y a las respuestas de la empresa: 10 días a partir de su nombramiento para formular sus preguntas y 8 días a la empresa a partir de la recepción de estas últimas para contestarlas. El auditor debe presentar su informe, 15 días como máximo antes del vencimiento del plazo impartido al Comité para emitir sus dos pareceres (de 2 a 4 meses).

➤ Aligeramientos en los procedimientos ante los tribunales laborales ("Prud'hommes")

La Ley crea la posibilidad de poner término a los contenciosos entre empresas y trabajadores, en la etapa obligatoria de conciliación, mediante un acuerdo, por iniciativa de una o de ambas partes o de la mesa de conciliación del tribunal laboral, que determine el pago, por la empresa al trabajador, de una indemnización fija. No obstante, el cobro de la indemnización no conlleva renuncia del trabajador a las indemnizaciones legales, convencionales o pactadas que le estén adeudadas por la empresa sino tan solo a entablar posteriormente procedimientos y demandas de indemnizaciones por despido irregular o abusivo.

La cuantía de esa indemnización será determinada en base a un baremo en función de la antigüedad del trabajador, quedando exenta del Impuesto sobre la Renta así como de las cotizaciones de seguridad social y de las retenciones sociales.

El plazo para incoar recursos referentes al cumplimiento y rompimiento de los contratos de trabajo ante el tribunal laboral ("Prud'hommes") queda limitado a 2 años (en lugar de 5 años actualmente) a partir del día en que el demandante ha conocido o hubiera debido conocer los hechos que fundamentan su recurso.

Ese plazo no se aplica a los recursos referentes a pagos de salarios, a reparaciones de daños corporales por accidentes laborales, y a reclamaciones fundamentadas en discriminación o actos de acoso sexual o moral. Tampoco se aplica a aquellos recursos con plazos de prescripción más cortos.

El plazo para incoar recursos referentes al pago de salarios queda reducido a 3 años (en lugar de 5 actualmente), pudiendo por lo tanto las demandas referirse a los salarios adeudados en los 3 años anteriores.

➤ Mayor facilidad para utilizar el contrato de trabajo intermitente

Las empresas con menos de 50 asalariados, pertenecientes a 3 sectores de actividad a determinar por el Ministerio de Trabajo, pueden concertar contratos de trabajo intermitentes para proveer empleos permanentes en los que, por su misma naturaleza, alternan periodos trabajados y no trabajados. Y ello aunque no exista convenio o acuerdo colectivo a ese respecto, simplemente mediante una simple información a los delegados de personal.

Los sectores de actividad previstos serían los organismos de formación, los comercios de artículos de deporte y equipos de ocio, los comercios detallistas y fabricantes detallistas de confitería, chocolatería y galletería.

Los contratos intermitentes son contratos indefinidos, debiendo mencionarse en ellos, entre otros extremos, que sus titulares benefician de todos los derechos reconocidos a los trabajadores a tiempo completo, que son tomados en cuenta los periodos no trabajados para el cómputo de los derechos de antigüedad, y que la retribución mensual es independiente de las horas de trabajo realmente efectuadas.

Esta posibilidad de concertar contratos intermitentes es válida temporalmente, hasta el 31 de diciembre de 2014.

2) Nuevos derechos para los trabajadores.

Entre los más importantes:

- Obligación para las empresas donde no existe una cobertura colectiva obligatoria mínima de reembolsos complementarios de gastos de enfermedad, maternidad o accidente, con participación financiera patronal, de implantar para sus asalariados, de aquí al 01/01/2016, dicha cobertura complementaria, mediante una negociación que debe iniciar a partir del 01/07/2014.
- Mantenimiento, durante un máximo de 12 meses (en lugar de 9 actualmente) y gratuitamente para los parados, de las coberturas de los gastos de salud y de maternidad y de las garantías de previsión (defunción, incapacidad laboral e invalidez).

- Creación de una cuenta personal de formación para cada persona que ingresa en el mercado laboral. Contabilizada en horas, es utilizada por la titular para acceder individualmente a una formación profesional, puede beneficiar de aportaciones públicas (estatales o locales) y es transferible si se cambia o se pierde el empleo. La cuenta es automáticamente abonada cada año de 20 horas hasta un tope de 120 horas. Asimismo, posibilidad para cada trabajador de beneficiar de un asesoramiento de evolución profesional.
- Obligación, para aquellas empresas o grupos de empresas con plantilla mínima de 1.000 trabajadores que contemplan un despido colectivo ocasionando el cierre de un establecimiento suyo, de buscar un comprador de dicho establecimiento y tener informado de sus gestiones en ese sentido al Comité de empresa. El Comité emitirá su opinión sobre las ofertas de compra recibidas y podrá plantear propuestas alternativas.
- Posibilidad para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de 2 años que lo deseen, en las empresas y grupos de empresas con un mínimo de 300 asalariados, de ir a trabajar en otra empresa si bien manteniendo su contrato de trabajo con la primera, quedando dicho contrato simplemente suspendido. Ese periodo "*de movilidad externa*" requiere el mutuo acuerdo del trabajador y de la empresa y su duración es pactada libremente entre ambos. Si la empresa niega 2 veces seguidas su conformidad, el trabajador tiene derecho a beneficiar de una baja individual para formación. En caso de acuerdo, el trabajador puede reintegrar anticipadamente su empresa de origen, previa conformidad de la misma, con el mismo empleo u otro similar, el mantenimiento de su clasificación personal y una retribución equivalente a la anterior. Si el trabajador no desea reintegrar su empresa inicial, queda roto el contrato de trabajo en concepto de dimisión, no estando ésta sujeta a preaviso salvo aquél pactado eventualmente en el acuerdo de "*movilidad externa*".
- Representación obligatoria de los trabajadores en los consejos de administración o de vigilancia de las sociedades anónimas y en comandita por acciones cuya plantilla, durante 2 ejercicios consecutivos, alcanza como mínimo 5.000 asalariados permanentes en las sociedades y en sus filiales, directas e indirectas, con domicilio social en territorio francés, o bien 10.000 asalariados permanentes en las sociedades y sus filiales, directas e indirectas, con domicilio social en territorio francés y en el extranjero y sujetas a la obligación de implantar un comité de empresa. El número de representantes de los trabajadores debe ser igual como mínimo a 2 si el de los demás administradores o miembros del consejo de vigilancia es superior a 12; en caso contrario, puede quedar limitado a 1. Los nuevos representantes de los trabajadores benefician del mismo estatuto que aquellos ya existentes.
- Establecimiento de una duración mínima legal del tiempo parcial de trabajo, de 24 horas semanales. La duración se aplica a todos los trabajadores empleados a tiempo parcial, salvo los estudiantes de menos de 26 años para los cuales la duración puede ser inferior por compatibilidad con sus estudios, salvo las asociaciones intermedias así como las empresas de trabajo temporal de inserción que pueden proponer una duración inferior si el programa de inserción lo justifica, y cuando lo solicitan los trabajadores bien para atender obligaciones personales o para acumular varias actividades correspondientes a un mínimo de 24 horas trabajadas por semana.
- Incremento obligatorio de 10% de la retribución de aquellas horas complementarias que no sobrepasan la décima parte de la duración de trabajo parcial prevista en el contrato. Posibilidad de fijar un tipo de incremento distinto al 25% (actualmente obligatorio para la retribución de aquellas horas complementarias que sobrepasen la décima parte de la duración de trabajo parcial señalada en el contrato), siempre y cuando no sea inferior a 10%.
