



ABOGADOS/AVOCATS

	LO QUE DICE ACTUALMENTE LA LEY	LO QUE PROPONE EL GOBIERNO
Indemnización del Tribunal de lo Social <i>(Conseil de Prudhommes)</i>	Actualmente no existe un tope para las indemnizaciones ante los tribunales de lo social en Francia, sino que se fijan en función de los daños y perjuicios de cada caso. La indemnización mínima en caso de despido improcedente será de 6 meses de salario si el trabajador tiene al menos 2 años de antigüedad + si la empresa tiene un efectivo de al menos 11 trabajadores.	En la primera versión del proyecto se intentó fijar indemnizaciones máximas para los asalariados en caso de despido improcedente. Sin embargo el proyecto ha sido modificado y los baremos de indemnización serán de aplicación opcional por los jueces. Se elimina la indemnización mínima.
Despido económico	La definición actual implica que se trata de un despido resultante de una supresión o transformación del empleo o de una modificación, rechazada por el trabajador, de un elemento esencial del contrato de trabajo, ligado a las dificultades económicas de la empresa o a cambios tecnológicos.	Se añade que las dificultades económicas no pueden ser creadas artificialmente y se precisa la definición: “Disminución de pedidos o del volumen de negocios durante 4 trimestres consecutivos en comparación con el mismo periodo del año anterior, pérdidas de explotación durante 1 semestre, importante degradación de la tesorería o cualquier elemento que justifique la dificultad”.
Baja en caso de enfermedad de un familiar	3 meses, renovable	La duración y sus condiciones quedarán definidas por los acuerdos de rama o de empresa.
Periodos sabáticos	Garantizados por ley, de 6 meses como mínimo a 11 meses como máximo.	La duración y sus condiciones quedarán definidas por los acuerdos de rama o de empresa.
Negociaciones anuales sobre los salarios	Organizadas de forma anual.	Con un acuerdo de rama podrán organizarse cada tres años.
Horarios de los trabajadores a tiempo parcial	Los trabajadores a tiempo parcial deben ser avisados con 7 días de antelación para un cambio de horarios.	Preaviso de 3 días para la modificación de horarios.
Organización de las vacaciones	Un mes antes de la toma de las vacaciones la empresa no puede modificar las fechas al trabajador.	Esta regla puede modificarse por acuerdo de rama o acuerdo de empresa.
Tiempo de trabajo	35 horas semanales. Con horas extras, como máximo 44 horas semanales calculadas sobre un periodo de 12 semanas.	35 horas semanales. Con horas extras, por acuerdo de empresa se podrá pasar a un máximo de 46 horas.