

Antoine Lyon-Caen (con la colaboración de Alexandre Fabre), *Le nouveau Code du travail*, Éditions Dalloz, Saint-Herblain, 2008, 247 págs.

RESUMEN: Antoine Lyon-Caen realiza una introducción al estudio del nuevo Código francés de trabajo, destacando que la ley de 9 de diciembre de 2004 ordenaba al gobierno a proceder a la recodificación del Código de trabajo. Alexandre Fabre destaca que el nuevo Código de trabajo ha sido una labor desarrollada por la Dirección general de trabajo. En efecto, el Parlamento habilitó al Gobierno a recodificar el Código respetando la normativa prevista en la Constitución. La principal diferencia respecto al Código derogado es que el de 2008 adopta una estructura principal dividida en libros, con un incremento del número de títulos. Alexandre Fabre analiza el contrato de trabajo, regulado en el libro II y que comprende siete títulos, siendo el primero de ellos el que se refiere al ámbito de aplicación. La regulación conjunta de la formación y la ejecución del contrato de trabajo hace pensar en las similitudes existentes entre ambas instituciones. A. Fabre destaca que el nuevo Código de trabajo no consagra una concepción realmente novedosa de esta institución, sino que se limita a codificar las instituciones que regulan el contrato de trabajo. Fabre también comenta la finalización del contrato de trabajo. En las pp. 79-116 se recoge de forma detallada la estructura del nuevo Código. Fabre no resalta la ejecución del contrato de trabajo, sino que se limita a codificar las instituciones que regulan el contrato de trabajo. Cyril Wolmark describe la negociación colectiva, y en concreto los convenios y los acuerdos colectivos de trabajo. En efecto, la nueva codificación regula el acuerdo colectivo, aunque con las imperfecciones razonables de una institución que permite acoger disposiciones extranjeras. Elsa Peskine describe la representación colectiva en los salarios, haciendo referencia expresa a los sindicatos profesionales, así como a las instituciones representativas de personal, si bien el delegado sindical queda relegado a un simple representante de la entidad sindical que lo haya designado. Manuela Grévy hace una breve referencia al tema de los poderes y las libertades. Hay que encontrar un equilibrio entre el derecho fundamental al salario y el poder disciplinario del empresario. Refiriéndose a la formación inicial, Marie-José Gomez-Mustel considera que el trabajador debe adquirir la cualificación necesaria, y la misma tendría como apoyo jurídico el contrato de aprendizaje. En realidad, el derecho a la formación está considerado como una garantía social. Jean-Paul Domergue considera al empleo, regulado en la parte quinta del nuevo Código, como uno de los pilares fundamentales del nuevo Código. De hecho, el Libro I prevé mecanismos para la inserción laboral, así como el acceso o el retorno al empleo y las ayudas a la creación de empresas. La última colaboración es la de Évelyne Serverin, que se refiere a los *conseils de prud'hommes*, regulados en el Libro IV de la primera parte del nuevo Código, y los califica como un sistema de conciliación que se convierte en un filtro en el acceso a los juzgados.

PALABRAS CLAVE: Código de trabajo 2008, Alexandre Fabre, Derecho laboral, Francia.

Antoine Lyon-Caen (pp. 1-13) realiza una introducción al estudio del nuevo Código francés de trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 2008, conmemorando el día internacional del trabajador. Pero esta obra tiene

limitaciones ya que su pretensión era regular cerca de treinta millones de salarios. La primera propuesta de un Código de trabajo se remonta a 1898, a iniciativa del diputado A. Groussier, que propuso la codificación sistemática para ofrecer una visión homogénea de las relaciones laborales (pp. 3-4). Recientemente la ley de 9 de diciembre de 2004 ordenaba al gobierno a proceder a la recodificación del Código de trabajo.

Alexandre Fabre (pp. 15-78) destaca que el nuevo Código de trabajo ha sido fruto de la misión que se le encargó a la Dirección general de trabajo para que recopilase multitud de reglas de naturaleza y orígenes muy diversos. De hecho, el Parlamento habilitó al Gobierno a recodificar, mediante ordenanza, el presente Código con la finalidad de respetar la jerarquía de las normas y el obligado respeto a la propia Constitución. En comparación con el antiguo Código, el vigente presenta importantes modificaciones de estructura: el aumento de las divisiones, las codificaciones de textos hasta entonces no codificados, la nueva organización de los artículos, así como la reagrupación de disposiciones dispersas y la reorganización de ciertas reglas (p. 18). En efecto, el nuevo Código de trabajo se desmarca del derogado porque adopta una estructura principal dividida en libros. Además, el aumento de las divisiones en el Código implica un incremento del número de títulos. El nuevo Código distingue de forma clara entre reglas sustanciales y procesales, así como entre reglas y sanciones (pp. 50-51). En principio, cada libro del nuevo Código de trabajo comienza por la definición de su ámbito de aplicación, al tiempo que pretende una armonización del vocabulario, evitando utilizar numerosas expresiones para designar un mismo concepto como hacía el derogado Código (p. 61). El artículo L.1251-1 define el trabajo temporal y el art. 1252-1 el trabajo a tiempo parcial, mientras que el artículo L. 3161-1 se refería a la categoría de jóvenes trabajadores.

En las pp. 79-116 se recoge la estructura del nuevo Código. Alexandre Fabre analiza el contrato de trabajo (pp. 117-124), que el nuevo Código regula en el libro II, y que comprende siete títulos, siendo el primero de ellos el que se refiere al ámbito de aplicación. En el contrato de trabajo existen dos aspectos claramente diferenciados: la formación y ejecución de una parte, y la finalización de otra. La regulación conjunta de la formación y la ejecución del contrato de trabajo hace pensar en las similitudes existentes entre ambas instituciones. A. Fabre destaca que el nuevo Código de trabajo no consagra una concepción realmente novedosa de esta institución, sino que se limita a codificar las instituciones que regulan el contrato de trabajo. Fabre también comenta la finalización del contrato de trabajo (pp. 125-132).

Cyril Wolmark analiza la negociación colectiva: los convenios y los acuerdos colectivos de trabajo (pp. 133-141). En la segunda parte del nuevo Código bajo la rúbrica "Las relaciones colectivas de trabajo" se regula esta cuestión que había descuidado el Código de 1973, si bien fue desarrollada por la jurisprudencia. La nueva codificación regula el derecho de acuerdo colectivo, aunque con las imperfecciones razonables de una institución que permite acoger disposiciones extranjeras.

Elsa Peskine hace una breve reflexión relativa a la representación colectiva en los salarios (pp. 142-151), regulada en la segunda parte referida a las relaciones colectivas del trabajo. Menciona expresamente instituciones como los sindicatos profesionales, así como las instituciones representativas de

personal, si bien se relega al delegado sindical a la calidad de representante del sindicato que lo designe.

Manuela Grévy hace una breve referencia al tema de los poderes y las libertades (pp. 152-159). La recodificación de las disposiciones legislativas que protegen los derechos fundamentales y las libertades de salarios frente a los poderes del empresario y, en particular el poder disciplinario, goza de una gran ambivalencia. En el libro primero, la primera parte del nuevo Código rubricada bajo el título de "las relaciones individuales de trabajo", trata diversas cuestiones relativas a los derechos y libertades en la empresa (título II); las discriminaciones (título III); la igualdad profesional entre mujeres y hombres (título IV) y el acoso (título V). Grévy resalta la idea de reunir en unas mismas disposiciones cuestiones sobre los derechos fundamentales y las libertades en la empresa (p. 153).

Alexandre Fabre se refiere a una de las cuestiones laborales más reformada: los tiempos de trabajo (pp. 160-176). La tercera parte del código regula cuestiones tan diversas como la duración del trabajo, el salario, la participación de los beneficios, y el ahorro del salario. El título II del libro I opera una distinción entre las disposiciones relativas a la duración del trabajo (capítulo I) y las relativas al reparto y distribución de los horarios (capítulo II). Otra modificación sustantiva en esta cuestión ha sido la creación de un título relativo en el control de la duración del trabajo (p. 166).

Otro aspecto relevante en el nuevo Código es el referente a la salud y la seguridad (pp. 168-176). Alexandre Fabre reseña que el nuevo Código consagra una parte íntegra a estas cuestiones, la parte cuarta, que está desarrollada en ocho libros. Los libros II a V reagrupan las disposiciones aplicables relativas a los lugares seguros de trabajo, a los equipamientos y a los medios de protección, a la prevención de ciertos riesgos laborales de exposición y a la prevención de riesgos unidos a ciertas actividades u operaciones. El libro VI está consagrado a las instituciones y organismos de prevención, mientras que el último de los libros se refiere a las reglas de control e intervención de la inspección de trabajo y la responsabilidad penal del empresario. De hecho, históricamente, las disposiciones en materia de salud y de seguridad han fundamentado la responsabilidad penal del empresario.

No menos importante es la formación profesional inicial (pp. 177-185). Marie-José Gomez-Mustel parte de que la igualdad de acceso a la formación es uno de los pilares básicos de este aspecto, recogido en el principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. El trabajador debe adquirir una cualificación, y la misma tiene como apoyo jurídico el contrato de aprendizaje. En realidad, el derecho a la formación está considerado como una garantía social que ha sido uno de los logros gracias a la negociación colectiva entre organizaciones profesionales y sindicales.

Jean-Paul Domergue analiza una de las cuestiones más actuales: el empleo (pp. 186-193), regulado en la parte quinta del nuevo Código y que viene a recodificar los diferentes planes o programas gubernamentales en favor del empleo y de lucha contra la exclusión aplicados desde los años 70. Domergue destaca que el servicio público de empleo ha sido objeto de un libro específico y que, en consecuencia, está consagrado al principal interlocutor de este servicio: el demandante de empleo (p. 187).

El Libro I también prevé mecanismos para la inserción laboral, así como el acceso o el retorno al empleo y las ayudas a la creación de empresas. Por otro

lado, el Libro IV trata sobre el demandante de empleo, siendo el más innovador.

Évelyne Serverin se refiere a los litigios individuales de trabajo y los *conseils de prud'hommes* (pp. 194-203), regulados en el Libro IV de la primera parte del nuevo Código, que establece una distinción entre conflictos individuales y colectivos. A este consejo se le han atribuido nuevas misiones que no aparecían en el derogado Código y que configuran una concepción totalmente distinta de esta institución que atribuye una resolución amigable, global y previa a la apertura de la fase contenciosa propiamente dicha (p. 202). Este sistema de conciliación llegaría a ser un filtro entre al acceso a los juzgados.

Esta obra reproduce básicamente dos breves estudios sobre el Código de trabajo francés aprobado en 2008, que han sido publicados por especialistas y colaboradores de la *Revue de droit du travail*, si bien se han añadido algunas nuevas referencias. Además, recoge la estructura del nuevo Código en las págs. 79-116. [Recibida el 17 de octubre de 2013].

Guillermo Hierrezuelo Conde