

FRANCIA

PRESTACIONES POR DESEMPLEO DERIVADAS DE LA PÉRDIDA DE UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En Francia, los trabajadores contratados a tiempo parcial que pierden su empleo están protegidos por el seguro de desempleo del régimen común.

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo es necesario que exista una extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador y reunir el periodo de actividad mínima previa requerido.

Generación del derecho

Tiene derecho a las prestaciones contributivas por desempleo, el trabajador a tiempo parcial que cesa en la relación laboral por causas ajenas a su voluntad, que es apto para trabajar y que acredita una cotización previa o asimilada de 122 días o 610 horas de trabajo:

- en los 28 meses anteriores al término del contrato, si el desempleado tiene menos de 50 años;
- en los 36 meses anteriores al término del contrato para los trabajadores que tiene 50 o más años.

Se consideran situaciones asimiladas las suspensiones del contrato de trabajo por enfermedad, permiso parental, permisos individuales de formación, etc.

No se requiere extinción del contrato para percibir las prestaciones por desempleo parcial cuando, por causas excepcionales, el contrato está suspendido por cese total o parcial de la actividad de la empresa. En este supuesto el trabajador percibe la prestación de actividad parcial prevista para estas circunstancias durante un máximo de 6 semanas. Pasado este periodo y si la situación de desempleo persiste, los trabajadores con suspensión de contrato tienen derecho a percibir, si reúnen los requisitos exigidos, la prestación contributiva por desempleo durante un periodo máximo de 182 días.

Cuantía de la prestación

El trabajador con contrato a tiempo parcial que pierde involuntariamente el empleo, tiene el periodo de actividad previa requerido y se inscribe en el servicio público de empleo tiene derecho a la prestación contributiva por desempleo (ARE) consistente en:

- Una prestación económica bruta diaria cuyo importe es el más elevado entre las dos formas de cálculo siguientes:
 - 40,4% del salario de referencia día más una cantidad fija (11,34 euros a partir del 1 de julio de 2011), o
 - 57,4% del salario diario de referencia.

La prestación no puede ser inferior a 27,66 euros/día por trabajo a tiempo completo, a partir del 1 de julio de 2011. Para los trabajadores a tiempo parcial la cantidad fija y la cuantía mínima de la prestación se reduce proporcionalmente al número de horas de trabajo.

La duración de la prestación es igual a la duración de la afiliación (período de cotización) que se ha tenido en cuenta para la apertura del derecho: un día de afiliación genera el

derecho a un día de prestación. La duración no puede ser inferior a 122 días ni superior a 730 días.

Para los trabajadores con 50 o más años en el momento de la extinción del contrato la duración máxima es de 1.095 días.

Compatibilidad del percibo de la prestación por desempleo con el trabajo a tiempo parcial

En principio, el derecho a la prestación contributiva por desempleo del régimen común se extingue cuando el desempleado ejerce una actividad profesional.

No obstante, el desempleado que ejerce una actividad profesional “ocasional” o reducida puede seguir percibiendo la prestación contributiva total o parcialmente durante 15 meses si reúne ciertas condiciones. Este límite máximo de 15 meses no se aplica a los desempleados con más de 50 años ni a los beneficiarios del contrato subvencionado denominado “contrato de acompañamiento al empleo”.

Cuando el trabajador conserva una actividad reducida o ejerce una actividad ocasional, puede percibir las prestaciones por desempleo del régimen común siempre y cuando tenga una actividad laboral o asimilada previa anterior a la extinción del contrato de 610 horas de trabajo:

- en los 28 meses anteriores al término del contrato, si el desempleado tiene menos de 50 años;
- en los 36 meses anteriores al término del contrato para los trabajadores que tienen 50 o más años.

La actividad reducida se refiere al supuesto de que el trabajador tenga varios empleos y pierde uno o varios de ellos o que inicie una actividad parcial después de haber perdido el empleo.

El desempleado que ejerce una actividad ocasional o reducida cuya duración mensual no sobrepase las 110 horas tiene derecho a percibir la prestación contributiva si se cumplen los siguientes requisitos:

- que la actividad o actividades conservadas no generen remuneraciones superiores al 70% de las remuneraciones mensuales brutas percibidas antes de la pérdida de una de las actividades, o
- que la actividad laboral que se inicia posteriormente a la pérdida de las actividades no genere remuneraciones superiores al 70% de las remuneraciones mensuales brutas que han servido de base para el cálculo de la prestación por desempleo.

Los desempleados de 50 o más años o los que han percibido las prestaciones durante más de 12 meses, que ejercen una actividad laboral y se benefician de la prestación “ayuda diferencial de reclasificación” no pueden beneficiarse de las disposiciones relativas a la compatibilidad de la prestación por desempleo con salarios.

La compatibilidad puede ser total o parcial. Son compatibles en su totalidad las remuneraciones procedentes del trabajo y las prestaciones por desempleo en el supuesto de conservación de una o varias actividades ocasionales o reducidas cuya duración no sobrepase en el mes natural las 110 horas ni el 70% de las remuneraciones mensuales brutas percibidas antes de la pérdida de una de las actividades.

La compatibilidad es parcial cuando la actividad laboral se inicia tras la pérdida del empleo y no genera remuneraciones superiores al 70% de las remuneraciones mensuales brutas que han servido de base para el cálculo de la prestación por desempleo. El importe de la prestación por desempleo se reduce el número de días resultante de dividir la remuneración salarial por el salario diario de referencia que ha servido de base para el cálculo de la prestación por desempleo.

Para los mayores de 50 años la reducción es el resultado de multiplicar por 0,8 el número de días obtenido de esta manera.

Ejemplo: Un trabajador despedido percibe un salario mensual de 1200 euros. El salario diario de referencia es de 40 euros. Después de inscribirse en el servicio público de empleo encuentra un trabajo remunerado con 360 euros/mes que, al ser inferior al 70% del salario de referencia, es compatible con la prestación por desempleo.

El servicio público de empleo deducirá mensualmente nueve días de prestaciones (360/40). Para los mayores de 50 años la reducción es de 7 días (9 x 0,8)

Prestaciones Por desempleo por reducción o suspensión del contrato de trabajo

La ley define el paro o actividad parcial (subsidio específico de paro parcial) como la situación en la que se encuentra el trabajador cuando se produce un cierre temporal del establecimiento o una reducción de la jornada laboral y como consecuencia de ello sufre una reducción o pérdida salarial

En esta situación, tiene derecho a una ayuda a cargo del empresario, regulada por los acuerdos nacionales interprofesionales negociados entre los interlocutores sociales, a la que se añade una ayuda del Estado.

Cuando el paro parcial es consecuencia de circunstancias excepcionales (reducción de horario en el establecimiento o parte del mismo derivado de la coyuntura económica, dificultades de aprovisionamiento en materias primas o energía, siniestros o acontecimientos meteorológicos excepcionales, transformación, reestructuración o reorganización de la empresa, o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional) no se requiere periodo previo de cotización.

En el supuesto de paro parcial motivado por circunstancias excepcionales, el trabajador mantiene el vínculo contractual con la empresa y percibe una prestación por la pérdida del salario correspondiente a:

- una ayuda del Estado de 3,84 euros por hora de trabajo perdida cuando la empresa tiene, como máximo, 250 trabajadores y de 3,33 euros/hora si tiene más de 250 trabajadores;
- una ayuda a cargo del empresario de 3 euros por hora perdida si la empresa como máximo, 250 trabajadores y de 3,51 euros/hora si tiene más de 250 trabajadores.

El contingente máximo anual de horas con derecho al subsidio por trabajador, a partir del 1 de enero de 2009, es de 1.000.

Cuando la suspensión de la actividad de la empresa es total, el régimen del paro o actividad parcial por motivos excepcionales se aplica durante un máximo de 6 semanas. Pasado este plazo, el trabajador cuyo contrato de trabajo está suspendido tiene derecho, si reúne las condiciones exigidas, a la prestación contributiva por desempleo del régimen común.

LEY DE SIMPLIFICACIÓN DEL DERECHO³¹

Los aspectos más importantes regulados por la Ley 2011-525 de 17 de mayo, de simplificación del Derecho son los siguientes:

- El empleador puede rescindir anticipadamente el contrato de duración determinada (CDD) de un trabajador declarado incapaz por el médico del trabajo. Cuando se extingue el CDD el trabajador percibe una indemnización cuyo importe es, como mínimo, igual a la indemnización por despido por incapacidad no profesional, y el doble de ésta en caso de incapacidad profesional. El empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador incapacitado que no es reclasificado en la empresa y cuyo CDD no se ha extinguido en el plazo de un mes contado a partir de la fecha del examen médico previo a la vuelta al trabajo.
- Se puede conceder un nuevo permiso parental en caso de recaída de la patología del niño para la que se había concedido un primer permiso.
- Se debe incluir una cláusula estableciendo sanciones en todo contrato escrito celebrado por una persona jurídica de derecho público, para supuestos de trabajo no declarado por la empresa contratada. El importe de la sanción es, como máximo, igual al 10% del importe del contrato y no puede superar el importe de las multas a que hubiere lugar.
- Se moderan las obligaciones contables de los sindicatos

Rescisión anticipada del CDD en caso de incapacidad

Hasta ahora el empleador no podía rescindir un CDD en caso de incapacidad por motivos profesionales, salvo si una decisión judicial lo autorizaba, lo que, evidentemente, podía llevar un cierto tiempo.

En caso de incapacidad por motivos no profesionales el empleador se encontraba frente a un vacío jurídico porque no podía presentar una demanda judicial ni extinguir el contrato por fuerza mayor.

Para remediar a esta situación, el legislador ha añadido a los motivos de ruptura anticipada del CDD, que son la fuerza mayor y la falta grave, la incapacidad constatada por el médico de trabajo, sin distinguir si es o no de origen profesional (Art. L.1243-1 del código de trabajo).

Al mismo tiempo que ha introducido esta modificación y para compensar, de alguna manera sus efectos, el legislador ha modificado la norma relativa a las sanciones por ruptura injustificada del CDD. Según la norma modificada, la ruptura anticipada injustificada, salvo en los supuestos de falta grave, fuerza mayor o incapacidad constatada por el médico de trabajo, da derecho al trabajador a recibir una indemnización por daños y perjuicios de un importe, como mínimo, igual a las remuneraciones que hubiera percibido hasta el término del contrato, sin perjuicio de recibir la indemnización por precariedad de contrato

³¹ Liasons sociales, législation sociale n° 135/2011 de 1 de julio

Obligación de reclasificación

- Incapacidad profesional.

La ley 2011-525 de 17 de mayo, de simplificación del derecho, prevé expresamente que el artículo L 1226-10 del código de trabajo, que instituye una obligación de reclasificación en caso de incapacidad profesional, se aplique a los trabajadores con CDD.

El empleador sólo puede rescindir el contrato de trabajo cuando justifica la imposibilidad de proponer un empleo apropiado a las capacidades del trabajador declarado incapaz o si el trabajador rechaza un empleo de estas características.

La propuesta del empleador debe tener en cuenta, tras consultar a los delegados de personal, las conclusiones escritas del médico del trabajo y las indicaciones que formula sobre la capacidad del trabajador para ejercer una de las tareas existentes en la empresa.

En las empresas de 50 o más trabajadores, el médico del trabajo formula igualmente indicaciones sobre la capacidad del trabajador para beneficiarse de una formación relativa al puesto que se le va a proponer. El empleo propuesto debe ser lo más comparable posible al empleo que ocupaba precedentemente, recurriendo, en caso de necesidad a la aplicación de medidas tales como mutación o transformación de puestos o flexibilización del tiempo de trabajo.

- Incapacidad no profesional.

La ley de simplificación del derecho no prevé que la obligación de reclasificación establecida en el artículo L.1226-2 del código de trabajo se aplique a los CDD. No obstante, la Cour de Cassation considera de manera constante que la obligación de reclasificación del empleador se aplica sea cual sea la naturaleza del contrato, ya sea de duración determinada o indefinida.

Indemnización por extinción del contrato.

En caso de extinción anticipada del CDD por incapacidad, el trabajador tiene derecho a una indemnización cuyo importe no puede ser inferior a:

- la indemnización legal de despido, en el supuesto de despido por incapacidad no profesional;
- en el supuesto de incapacidad profesional, al doble de la indemnización legal de despido.

Inacción del empleador.

El empleador tiene la obligación de mantener la remuneración del trabajador declarado incapaz si no lo ha reclasificado en la empresa ni ha rescindido su CDD en el plazo de un mes contado desde la fecha del examen médico para la reincorporación al trabajo. Hasta ahora la obligación de mantener la remuneración por no reclasificar o no despedir al trabajador en el plazo establecido no se aplicaba al CDD.

Permiso parental

Un trabajador cuyo hijo a cargo padece una enfermedad, una discapacidad o es víctima de un accidente grave que hacen indispensable una presencia continua y unos cuidados importantes, tiene derecho a un permiso cuya duración no puede superar 310 días laborales en el periodo de tres años.

Este permiso da derecho a un subsidio de presencia parental.

Hasta ahora el código de trabajo no preveía la posibilidad de disfrutar un nuevo permiso, siendo éste necesario para el derecho al subsidio.

La ley de simplificación remedia esta incoherencia abriendo la posibilidad de conceder un nuevo permiso en caso de recaída de la patología para la que ya se ha concedido uno.

Los requisitos para beneficiarse son los mismos que los exigidos para el primer permiso.

El trabajador debe informar al empleador de su voluntad de solicitar un nuevo permiso 15 días, como mínimo, antes de la fecha de inicio del mismo.

Cada vez que desee tomar uno o varios días de permiso deberá informar al empleador con una antelación mínima de 48 horas.

Obligaciones contables de los sindicatos.

Para garantizar una mejor transparencia y seguridad jurídica en la financiación de las organizaciones sindicales, la ley de 20 de agosto de 2008 relativa a la renovación de la democracia social ha impuesto a las organizaciones sindicales la obligación de detallar sus ingresos y gastos en las cuentas anuales y que éstas sean auditadas y publicadas. En la práctica, las pequeñas organizaciones que no disponen de ingresos importantes estiman excesivas estas obligaciones.

La ley de simplificación del derecho aligera estas formalidades según modalidades que varían en función del nivel de ingresos de los sindicatos.

En aplicación del artículo L.2135-1 del código de trabajo, los sindicatos, así como las asociaciones de trabajadores y empleadores deberán presentar sus cuentas no según requisitos fijados por decreto, sino por las disposiciones de rango legal del código de comercio (artículo L.132-12), es decir:

- efectuar el registro cronológico contable de todos los cambios de su patrimonio;
- efectuar un inventario cada 12 meses, como mínimo, de los activos y pasivos que componen su patrimonio;
- presentar las cuentas anuales al cierre del ejercicio según el registro contable y el inventario. Las cuentas anuales comprenden el balance, la cuenta de resultados y un anexo y forman un todo indisoluble.

Presentación formal

Los sindicatos, uniones y asociaciones cuyos ingresos no sobrepasen una cifra fijada por decreto (230.000 euros) podrán efectuar una presentación simplificada de las cuentas con la posibilidad de registrar sus variaciones de activos y pasivos únicamente al cierre del ejercicio.

Los sindicatos, uniones y asociaciones cuyos ingresos no sobrepasen un umbral más bajo, también fijado por decreto (en principio 3.000 euros) podrán tener un libro donde registren cronológicamente el conjunto de movimientos de su patrimonio.

Trabajo no declarado.

Los contratos escritos realizados por una persona jurídica de derecho público deberán comportar una cláusula estipulando sanciones para la empresa contratada en el supuesto

de trabajo no declarado. El importe de las sanciones puede alcanzar hasta un máximo del 10% del importe del contrato y no puede sobrepasar el de las multas establecidas en los artículos L 8224-1 (45.000 euros), L 8224-2 (75.000 euros) y en el artículo L 8224-5 (cinco veces el importe de las multas precedentes) del código de trabajo.

Toda persona jurídica de derecho público que contrate con una empresa, informada por escrito por un agente de control de la situación irregular de esta empresa en relación con las disposiciones del artículo L 8221-3 del código de trabajo (actividad de la empresa no declarada) y L. 821-5 (trabajadores no declarados), debe exigir a la empresa el cese de la situación irregular.

La empresa, en respuesta a las exigencias de la persona jurídica de derecho público debe aportar la prueba de haber corregido la situación ilegal. Posterior e inmediatamente la persona jurídica pública transmite al agente de control las actuaciones de la empresa: respuesta de la empresa o ausencia de respuesta.

Si no se corrigen las ilegalidades en un plazo (que se fijará por decreto), la persona jurídica de derecho público lo comunica al agente de control y puede aplicar las sanciones previstas en el contrato o, como anteriormente, extinguir el contrato sin indemnización y con los gastos y riesgos soportados por la empresa.

Si la persona de derecho público no respeta estas obligaciones (exigir a la empresa el cese de la situación, informar por escrito al agente de las actuaciones de la empresa en respuesta al requerimiento de la persona de derecho público, informar por escrito al agente de las gestiones y actuaciones de la empresa, aplicar las sanciones o extinguir el contrato), será considerada solidariamente responsable para el pago de impuestos, tasas y cotizaciones obligatorias así como de las sanciones y recargos debidos al Tesoro público o a los organismos de protección social y al pago de las remuneraciones, indemnizaciones o cargas debidas en concepto de trabajadores no declarados y a la entrega de las correspondientes hojas de paga.