

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

EL CONTRATO DE GARANTIA PROFESIONAL¹⁸

Las empresas con menos de 1.000 trabajadores que despiden por razones económicas deben proponer a los trabajadores afectados un contrato de garantía profesional (CSP). Este dispositivo, que sustituye al convenio de reclasificación personalizado (CRP) y al contrato de transición profesional (CTP), permite que los trabajadores despedidos por motivos económicos puedan beneficiarse de una prestación específica así como de una "itinerario de retorno al empleo", que combinan acciones de reorientación y periodos de formación y de trabajo.

La fusión de los CRP y CTP en un dispositivo único fue realizada por Acuerdo nacional interprofesional de 31 de mayo 2011 y completada por el convenio de la Unión Nacional Interprofesional del Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic) de 19 de julio 2011. La denominada "ley Cherpion", de 28 de julio 2011, proporciona base legal al nuevo dispositivo que se viene aplicando desde el 1 de septiembre pasado, hasta el 31 de diciembre 2013. Si los resultados lo justifican, éste será renovado.

A continuación se ofrece una síntesis del CSP.

Ámbito de aplicación y entrada en vigor de la ley

Empresas afectadas

Son aquéllas que van a efectuar despidos económicos y no están obligadas a proponer permisos de reclasificación a los trabajadores afectados, es decir:

- Empresas con una plantilla inferior a 1.000 trabajadores;
- Empresas en suspensión de pagos o quiebra.

No están afectadas las empresas con al menos 1.000 trabajadores con obligación de crear un comité de grupo¹⁹ o un comité de empresa europeo.

Trabajadores beneficiarios del CSP

El empresario debe proponer el CSP a cada trabajador que vaya a despedir por causas económicas, ya se trate de un despido individual o colectivo. Además, para beneficiarse del CSP se deben cumplir los requisitos indicados en el convenio firmado con la Unión Nacional

¹⁸ Liaisons Sociales, Bref Social n° 209/2011, de 21 de octubre 2011

¹⁹ El Comité de grupo es una estructura de representación del personal, creada en el seno de un grupo de empresas, en la que una empresa « dominante » ejerce una influencia así calificada, sobre otras empresas que se hallan bajo su control.

Interprofesional del Empleo en la Industria y el Comercio (Unedic), de 19 de julio 2011, a saber:

- Justificar un año de antigüedad en la empresa. En caso contrario podrán adherir a un CSP pero no tendrán derecho al cobro de la prestación de garantía profesional.
- Justificar un periodo de afiliación suficiente al Seguro de Desempleo para tener derecho a prestación, en aplicación del Reglamento general anexo al Convenio de Desempleo, es decir, al menos cuatro meses ó 122 días ó 610 horas en el transcurso de los últimos 28 meses o, en el caso de los trabajadores de 50 años de edad, como mínimo, en el transcurso de los últimos 36 meses;
- No haber alcanzado la edad legal de jubilación o, si se ha alcanzado, no poder justificar el número de trimestres requeridos para beneficiarse de la pensión sin aplicación de coeficiente reductor;
- Residir en Francia metropolitana o en otro territorio cubierto por el Convenio del Seguro de Desempleo;
- Ser apto físicamente a ejercer un empleo.

Si cumple todos estos requisitos, el trabajador podrá beneficiarse del CSP y de las medidas de acompañamiento vinculadas al mismo.

Fecha de aplicación

El CSP se aplica a los procedimientos de despido económico iniciados a partir del 1 de septiembre de 2011.

La fecha de inicio del procedimiento de despido que hay que tener en cuenta para determinar si el CSP es aplicable es

- la fecha de la entrevista previa (al despido), o
- en caso de despido colectivo, la fecha de presentación de la carta de convocatoria a la primera reunión de los representantes del personal.

A los procedimientos de despido económico iniciados antes del 1 de septiembre 2011 continuará siendo de aplicación el convenio de reclasificación personalizado (CRP) y el contrato de transición profesional (CTP).

Formalización del CSP

[Cuando y como se debe proponer el CSP al trabajador](#)

El empresario debe proponer un CSP a los trabajadores:

- durante la entrevista previa al despido individual,
- al término de la última reunión celebrada con los representantes del personal, en caso de despido colectivo.

Deberá informar a cada trabajador de forma individual y por escrito, sobre el contenido del CSP y sobre su posibilidad de beneficiarse del mismo. En la práctica, debe entregar al trabajador, contra recibí, un documento escrito con la información sobre el CSP.

Contenido del documento informativo

El documento entregado por el empresario al trabajador debe mencionar:

- la fecha de entrega del documento,
- el plazo de 21 días concedido al trabajador para responder;
- a fecha a partir de la cual el contrato del trabajador queda rescindido en caso de aceptación del CSP.

Supuesto en que el empresario no propone el CSP

En el momento de la inscripción como demandante de empleo de un trabajador despedido por razones económicas, su asesor de Pôle emploi debe verificar si su empresario le ha propuesto adherir a un CSP. En caso contrario, es su asesor el que debe informarle sobre esta posibilidad.

Como sanción, el empresario deberá pagar una contribución específica correspondiente a dos meses de salario íntegro, que será aumentada a tres si el trabajador acepta el CSP a propuesta de Pôle emploi.

Decisión del trabajador

Plazo de reflexión

El trabajador dispone de un plazo de 21 días para aceptar o rechazar el CSP. Este plazo corre a partir de la fecha de entrega del documento de información sobre el CSP.

Cuando es el asesor de Pôle emploi el que propone el CSP al trabajador, el plazo de 21 días corre a partir del día de su inscripción como demandante de empleo. En el caso de trabajadores protegidos, cuyo despido está sometido a autorización, el plazo de 21 días se prolonga hasta el día siguiente a la fecha de notificación al empresario de la decisión de la autoridad administrativa.

En el transcurso de este plazo de reflexión, el trabajador se beneficiará de una entrevista de información convocada por Pôle emploi, destinada a ayudarlo en su opción.

El empresario y el plazo de reflexión

Cuando en la fecha establecida legalmente para la notificación del despido, el plazo de reflexión de 21 días de que dispone el trabajador para comunicar su respuesta a la propuesta de CSP no ha expirado, el empresario le envía una carta certificada con acuse de recibo, recordándole el plazo de expiración del período de reflexión y especificándole que, en caso de rechazo del CSP, esta carta certificada constituirá la notificación de su despido. Esta carta deberá detallar el motivo económico de la rescisión del contrato cuando el documento de información sobre el CSP no lo haya hecho.

Modalidades de aceptación del trabajador

El trabajador manifiesta su aceptación del CSP entregando al empresario un *formulario de aceptación* debidamente cumplimentado y firmado. Este documento deberá ir acompañado de una solicitud de prestación de garantía profesional debidamente cumplimentada y firmada por el trabajador, así como de una copia de su tarjeta del Seguro de Enfermedad y de su documento nacional de identidad o similar.

Modalidades y efectos de la negativa del trabajador

La negativa del trabajador puede ser expresa o tácita. La falta de respuesta al término del plazo de reflexión es asimilada a un rechazo del CSP por parte del trabajador y, en este caso, se retoma el proceso de su despido.

El trabajador tiene derecho a la indemnización de extinción del contrato, así como a una indemnización del seguro de paro y al acompañamiento de los servicios públicos del empleo en las condiciones del derecho común.

Consecuencias de la aceptación por parte del trabajador

Al recibo del formulario de aceptación del trabajador, el empresario lo transmite inmediatamente a Pôle emploi, adjuntando una certificación empresarial, la solicitud de las prestaciones y la documentación necesaria para el estudio de los derechos del trabajador y para el pago de las cantidades debidas por el empresario.

En caso de aceptación del CSP por el trabajador a propuesta de Pôle emploi, la adhesión a este dispositivo surtirá efecto al día siguiente de la expiración del plazo de reflexión.

A partir de su inscripción como demandante de empleo y hasta el término de los 21 días, el trabajador despedido podrá recibir prestaciones de acuerdo con las condiciones previstas por el convenio del seguro de desempleo.

Rescisión del contrato de trabajo

La adhesión del trabajador al CSP supone la rescisión de su contrato de trabajo, con efectos a la expiración del plazo de reflexión de 21 días.

La rescisión del contrato no comporta preaviso ni prestación compensadora del preaviso. Por el contrario, el trabajador sí tiene derecho a:

- la indemnización legal de despido;
- cualquier indemnización establecida por convenio para despido por razones económicas.

El trabajador que adhiere al CSP podrá impugnar la rescisión de su contrato de trabajo o el motivo de la misma, durante 12 meses contados a partir de su adhesión.

Modalidades del CSP

Duración del CSP

La fecha de efectos del CSP comienza al día siguiente de la extinción del contrato de trabajo. Tiene una duración de 12 meses.

Retorno al empleo

El CSP tiene por objeto la organización y el desarrollo del itinerario de retorno al empleo o, en su caso, mediante la reconversión, creación o adquisición de una empresa cuando proceda.

El itinerario se inicia con un balance previo de evaluación de las competencias y de orientación profesional, con vistas a la elaboración de un proyecto profesional que, a escala territorial, deberá tener en cuenta la evolución de las profesiones y del mercado de trabajo. También contendrá medidas de acompañamiento, incluidas en un plan de garantía profesional. Esta trayectoria puede incluir fases de formación y trabajo.

Fase de balance previo

El trabajador que acepte un CSP tendrá derecho, en los ocho días siguientes a su adhesión, a una entrevista individual durante la cual se efectuará un balance previo de sus aptitudes profesionales.

Esta entrevista de balance previo, que, si es necesario, podrá conducir a un balance de competencias, está destinada a identificar el perfil y el proyecto de reclasificación del beneficiario, sus activos potenciales, sus dificultades y trabas eventuales. Es realizada por un operador encargado en la respectiva cuenca de empleo de los CSP, que tendrá en cuenta las características de la cuenca de empleo afectada.

Las prestaciones de acompañamiento, elegidas de común acuerdo a la vista de los resultados de la entrevista de balance previo, serán establecidas para los beneficiarios del CSP, como muy tarde, en el mes siguiente a dicha entrevista individual.

Contenido del plan de garantía profesional

Las prestaciones de acompañamiento se incluyen en un plan de acción de garantía profesional que comprende:

- un balance de competencias que permita orientar el plan de garantía en las mejores condiciones;
- el seguimiento individual del interesado por un referente específico que le acompañará en todos los aspectos de su proyecto profesional y evaluará el buen desarrollo de su plan de acción, inclusive en los seis meses siguientes a su reclasificación;
- medidas de apoyo social y psicológico;
- medidas de orientación que tendrán en cuenta la situación del mercado local del empleo;
- medidas de acompañamiento (preparación a las entrevistas profesionales, técnicas de búsqueda de empleo, etc.);
- acciones de validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia;
- y/o medidas de formación que podrán incluir en la evaluación previa a la formación la experiencia profesional del interesado.

Formación a la que puede acceder el beneficiario de un CSP

Los beneficiarios de un CSP no pueden acceder a todo tipo de formaciones; sólo tienen acceso a aquéllas que permiten el retorno rápido al empleo estable y que preparan para profesiones en las que las necesidades de mano de obra son difíciles de satisfacer o profesiones en las que existe demanda. Cuando la formación no finaliza al término del CSP, se continuará en el ámbito del proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE). La formación no puede proseguirse si el beneficiario no se inscribe como demandante de empleo en Pôle emploi al terminar el CSP.

Trabajo y CSP

El trabajador puede realizar dos periodos de actividad profesional en el transcurso de su CSP en forma de contrato de duración determinada o de contrato temporal, por una duración mínima de un mes. La duración máxima no podrá exceder tres meses. Durante estos periodos, el beneficiario es trabajador de la empresa de acogida y el pago de su Prestación de garantía profesional (ASP) queda suspendido.

Operador que acompaña a los beneficiarios de un CSP

El acompañamiento de los beneficiarios de un CSP corresponde a Pôle emploi que puede delegar mediante licitación. El CSP se formaliza pues con Pôle emploi o con un operador privado de colocación.

Obligaciones del titular de un CSP

La relación entre el beneficiario de un CSP y Pôle emploi se formalizan en un documento escrito, en el que se deberán indicar las prestaciones que se proporcionan y las condiciones en las cuales el trabajador deja de beneficiarse del CSP, así como las modalidades de impugnación. Este es el caso cuando rechaza una reclasificación, cuando rechaza una oferta razonable de empleo (ORE) en dos ocasiones; cuando hace declaraciones inexactas o presenta certificaciones engañosas con vistas a beneficiarse indebidamente de un CSP. Cuando el interesado deja de beneficiarse del CSP en el ámbito de estas disposiciones, deberá inscribirse como demandante de empleo.

Estatuto e indemnización de los beneficiarios

Estatuto del titular de un CSP

El estatuto de un beneficiario de CSP es el reconocido a los que realizan prácticas de formación profesional (“stagiaires”) y lo disfruta desde el día siguiente a la rescisión de su contrato de trabajo.

Conserva la cobertura de la Seguridad Social por las contingencias de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte, así como de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También se reconocen los periodos cotizados al seguro de jubilación y de la prestación diaria se descuenta una participación para financiar la jubilación complementaria.

Derechos económicos de un titular de CSP

Durante el CSP su titular percibe una prestación específica denominada Prestación de garantía profesional (ASP). Los beneficiarios que tienen menos de un año de antigüedad en la empresa pueden beneficiarse del CSP pero no de la ASP. No obstante, perciben una prestación igual al importe de la prestación contributiva por desempleo (ARE)²⁰ a la que hubiesen podido tener derecho. El periodo de pago no puede superar el del pago de la ARE a la que hubiesen tenido derecho.

La prestación de garantía profesional es igual al 80% del salario diario de referencia de su beneficiario (el importe del salario diario de referencia se establece según lo indicado en el Convenio del Seguro de Desempleo) y no puede ser inferior al importe de la ARE que hubiese cobrado si no hubiese aceptado el CSP.

La ASP se abona durante los 12 meses de duración del CSP, de forma mensual a plazo vencido, por todos los días laborables o no laborables.

²⁰ El importe íntegro diario de la ARE es el que resulte más ventajoso para el trabajador: el 40,4% del salario diario de referencia, más una parte fija que se revisa anualmente el 1 de julio (11,34 € a 1 de julio 2011), o el 57,4% del salario diario de referencia.

El salario diario de referencia se basa en las remuneraciones abonadas en los 12 meses que anteceden al último día de trabajo pagado, según las modalidades establecidas en el Código de Trabajo.

Su pago será interrumpido a partir del día en que el beneficiario encuentre una actividad profesional asalariada o no, ejercida en Francia o en el extranjero, con excepción de los dos retornos al empleo autorizados y en caso de que la ASP se abone bajo la modalidad de prestación diferencial (esto procede cuando el trabajador retorna al empleo y percibe una remuneración inferior en un 15% o más a la del empleo precedente; en este supuesto la ASP se abona como prestación diferencial para compensar la pérdida de remuneración); también cuando perciba prestaciones económicas de la Seguridad Social, etc.

Caso de desempleo al término del CSP

El titular de un CSP que al término de éste se encuentre desempleado, podrá beneficiarse de la prestación contributiva de desempleo (ARE) desde su inscripción como demandante de empleo, sin plazo de espera ni pago diferido de la prestación. En este caso, al periodo de la prestación le serán deducidos el número de días durante los que haya percibido la ASP.

Financiación del CSP

El modo de financiación del CSP vendrá determinado por un convenio entre el Estado y la Unedic. Además del empresario, también intervendrán en la financiación de las medidas de formación:

- Los organismos recaudadores paritarios autorizados a recaudar la contribución de las empresas para la financiación de los periodos de profesionalización de los contratos y del derecho individual a la formación;
- El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) y
- Las regiones.

Contribución del empresario

En la financiación del CSP, la ley prevé dos contribuciones por parte del empresario:

- Una cantidad equivalente a la indemnización compensatoria del preaviso que el trabajador habría percibido si no se hubiese beneficiado del CSP, con un tope de tres meses de salario. Dicha cantidad incluirá la totalidad de las cargas sociales empresariales y salariales;
- Una contribución calculada sobre los derechos adquiridos por el trabajador al derecho individual de formación (DIF). El importe de este pago se obtiene multiplicando el saldo de las horas de DIF adquiridas por una cantidad a tanto alzado de 9,15 €.