

FRANCIA

EL PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba permite al empleador valorar la competencia del trabajador para la realización de su trabajo y al trabajador decidir si le convienen las funciones que se le encomiendan.

El periodo de prueba, su duración y su posible renovación no se presumen, tienen que estar expresamente estipulados en el contrato o en la promesa de contrato de trabajo.

Duración

Contrato de duración indefinida (CDI)

La duración máxima legal del periodo de prueba para un trabajador con CDI es de:

- 2 meses para los trabajadores y empleados;
- 3 meses para los técnicos.
- 4 meses para los cuadros.

El periodo de prueba puede ser más corto si la promesa de contratación, el contrato de trabajo o el convenio colectivo aplicable así lo prevén.

La duración del periodo de prueba se reduce en el supuesto de contratación de un estudiante que ha realizado en la empresa las prácticas integradas en el programa escolar, siempre que la contratación se realice en los tres meses siguientes a la finalización de dichas prácticas.

La reducción es total cuando el empleo ofrecido está relacionado con las actividades realizadas durante las prácticas y del 50% cuando el empleo ofrecido no está relacionado con las actividades realizadas durante las prácticas.

Renovación.

El periodo de prueba puede ser renovado una vez, siempre que tal posibilidad esté prevista en un convenio de ámbito sectorial y se haya estipulado expresamente en el contrato o promesa de contrato. La renovación debe permitir al empresario evaluar la competencia del trabajador cuando el periodo de prueba inicial ha resultado insuficiente y no puede ser utilizada para eludir las normas sobre el despido. El acuerdo del trabajador debe ser expreso e inequívoco.

No obstante, la duración del periodo de prueba, incluida la renovación, no puede sobrepasar:

- cuatro meses para los obreros y empleados
- seis meses para los técnicos
- ocho meses para los cuadros.

Contrato de duración determinada (CDD)

En defecto de usos o cláusulas de convenio que establezcan una duración inferior, la duración máxima del periodo de prueba para un trabajador con CDD depende de la duración del contrato:

- 1 día por semana, con un máximo de 2 semanas para un CDD de duración igual o inferior a 6 meses;
- 1 día por semana, con un máximo de 1 mes, para un CDD de duración superior a 6 meses.

Cuando el contrato no establece claramente la duración del periodo de trabajo, el periodo de prueba se calcula sobre la duración mínima del contrato.

Contrato de trabajo temporal (ETT)

La duración del periodo de prueba en un contrato de trabajo temporal celebrado en una ETT la fijan los convenios o acuerdos profesionales de sector o los convenios o acuerdos de empresa o centro de trabajo. De no existir tales acuerdos, la duración máxima no puede superar:

- 2 días cuando la duración del contrato es igual o inferior a 1 mes;
- 3 días cuando el contrato tiene una duración superior a 1 mes e igual o inferior a 2 meses;
- 5 días cuando la duración del contrato es superior a 2 meses.

Suspensión del contrato

Según la jurisprudencia social, en caso de suspensión del contrato de trabajo durante el periodo de prueba, éste puede prolongarse por una duración igual al tiempo de la suspensión.

Remuneración

No puede asimilarse el periodo de prueba a periodos de prácticas en la empresa. Por tanto, el trabajador debe percibir la remuneración estipulada en el contrato de trabajo.

Extinción del contrato

Durante el periodo de prueba o a su término, se puede extinguir libremente el contrato a instancia del empleador o del trabajador. Ninguna de las partes está obligada a explicar los motivos de la extinción.

Sin embargo, la jurisdicción social (Conseil des Prud'hommes) puede considerar improcedente la extinción cuando no está relacionada con las competencias del trabajador (discriminación, razones económicas...)

No existen formalidades particulares a aplicar, salvo en los casos siguientes:

- si así lo prevé el convenio o convenios aplicables;
- supuesto de extinción por falta imputable al trabajador, en este caso se aplica el procedimiento del despido disciplinario;
- supuesto de extinción de contrato de un trabajador protegido, es obligatorio la autorización de la inspección de trabajo.

Preaviso en caso de extinción a instancia del empleador

Para los CDI y los CDD con un periodo de prueba de una semana, como mínimo, el empleador que quiera extinguir el contrato de trabajo, durante el periodo de prueba o al término del mismo, haya sido este prolongado o no, debe respetar un tiempo de preaviso antes de la extinción. El preaviso al trabajador debe ser, como mínimo, de:

- 24 horas si su presencia en la empresa es inferior a 8 días;
- 48 horas si su presencia en la empresa está comprendida entre 8 días y 1 mes;
- 2 semanas si su presencia en la empresa supera 1 mes y es inferior o igual a 3 meses;
- 1 mes de preaviso si su presencia en la empresa supera los 3 meses.

Preaviso en caso de extinción a instancia del trabajador

El trabajador que quiera extinguir el contrato de trabajo, durante el periodo de prueba o al término del mismo, debe avisar a su empleador con una antelación mínima de 48 horas.

El preaviso será de 24 horas en caso de presencia en la empresa inferior a 8 días.

Indemnización

El empleador no está obligado a abonar indemnización alguna al trabajador, salvo si el convenio colectivo aplicable estipula lo contrario.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR²²

No hay disposición legal alguna que obligue a un trabajador a pedir la jubilación por razón de edad. Las cláusulas de un contrato de trabajo, de un convenio o de un acuerdo colectivo que establezca la extinción automática del contrato de trabajo por tal causa o por el derecho del trabajador a ser beneficiario de la prestación de jubilación es nula (Código de trabajo, artículo L. 1237-4). Del mismo modo, el despido de un trabajador a causa de la edad es discriminatorio y, por tanto, considerado nulo.

Sin embargo, hay dos modalidades específicas de extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación:

- el empresario puede extinguir la relación laboral con un trabajador de 70 o más años de edad. Esta extinción no es considerada como despido sino como jubilación a instancia del empleador (Código de Trabajo. Artículo L 1237-5);
- un trabajador puede poner término a su relación laboral para beneficiarse de la pensión de jubilación (Código de trabajo Artículo L 1237-9). Esta modalidad de extinción no es considerada como una dimisión sino como una modalidad de extinción de la relación laboral.

La empresa debe comunicar al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF), antes del 31 de enero de cada año, el número de personas que se han jubilado a instancia del empresario (Código de trabajo artículo L.1221-18)

Jubilación a instancia del empleador

El artículo L.1237-5 del Código de trabajo define la jubilación a instancia del empleador (“mise à la retraite”) como la posibilidad del empresario de extinguir el contrato de trabajo de un trabajador que ha alcanzado la edad mencionada en el nº 1 del artículo L. 351.8 del Código de la Seguridad Social. En los párrafos siguientes se detalla la aplicación de esta modalidad de extinción de la relación laboral

²² Les seniors dans l'entreprise. Numéro juridique de Liaisons sociales de 25 novembre 2011

Condiciones

Cláusulas contractuales o convencionales “automáticas”.

Las cláusulas de un contrato de trabajo, de un convenio o acuerdo colectivo que establezcan la extinción automática del contrato de trabajo en razón de la edad o basadas en el derecho del trabajador a ser beneficiario de la prestación de jubilación sin coeficiente reductor son nulas (Código de trabajo. Artículo L 1237-4).

Estas cláusulas son contrarias a los principios fundamentales del derecho de trabajo y de la seguridad social: ninguna disposición del derecho de trabajo impone a los trabajadores la obligación de solicitar la jubilación en razón de una edad determinada. En materia de seguridad social, el derecho a la jubilación es una simple posibilidad del trabajador pudiendo, si lo desea, continuar su actividad profesional.

Cláusulas flexibles admitidas.

Las cláusulas flexibles ofrecen distintas posibilidades de pasar a la jubilación a instancia de una u otra de las partes del contrato de trabajo.

Las disposiciones relativas al pase a la jubilación de los trabajadores, previstas en un convenio o acuerdo colectivo o un contrato de trabajo son aplicables siempre y cuando no sean contrarias a las normas legales (Código de trabajo artículo L 1237-4)

Trabajadores entre 65 y 70 años.

El pase a la jubilación es una modalidad particular de extinción del contrato de trabajo diferente de la dimisión o del despido.

Se trata de la posibilidad que tiene la empresa de extinguir el contrato de trabajo de un trabajador que ha alcanzado la edad mencionada en el artículo L.351-8 del código de la seguridad social, es decir, la edad en la que puede beneficiarse de una jubilación sin aplicación de coeficiente reductor. Desde la ley de reforma de las pensiones de jubilación de 9 de noviembre de 2010, que entró en vigor el 1 de julio de 2011, esta edad aumenta de manera progresiva de 65 a 67 años, para los asegurados nacidos a partir del año 1951.

Para poner término a las jubilaciones de oficio y permitir que los “seniors” puedan seguir trabajando, la ley de presupuestos de la seguridad social para 2009 modificó las reglas de la jubilación a instancia del empleador. Aumenta de 65 a 70 años la edad que puede invocar el empleador para extinguir la relación laboral por motivo de jubilación sin acuerdo del trabajador.

Entre los 65 y los 70 años, el empleador debe preguntar por escrito al trabajador, en los tres meses que preceden al cumplimiento de los 65 años, si va a cesar voluntariamente en el trabajo para beneficiarse de una pensión de jubilación. Si el trabajador responde:

- positivamente, el empleador puede solicitar de oficio la jubilación;
- negativamente, el empleador no puede imponer la jubilación al trabajador durante un año. Tampoco podrá hacerlo cuando no haya preguntado por escrito al trabajador.

El mismo procedimiento deberá aplicarse anualmente hasta el 69 aniversario del trabajador.

Con el aumento de la edad requerida de 65 a 67 años, para tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor, el procedimiento se iniciará cuando se alcance la edad

correspondiente. No obstante la edad tope para imponer la jubilación de oficio seguirá siendo de 70 años.

[Trabajadores a partir de los 70 años.](#)

Cuando un trabajador cumple los 70 años no se aplica el procedimiento de consulta previa y el empleador puede decidir el pase a la jubilación del trabajador.

Se había planteado una cuestión de inconstitucionalidad ante el “Conseil Constitutionnel” sobre la jubilación de oficio establecida en el artículo L 1237-5 del código de trabajo, por considerar que podría infringir el principio de igualdad ante la ley en lo referente al derecho a obtener un empleo. Según el “Conseil Constitutionnel”, con el establecimiento de una regla general en virtud de la cual el empleador puede jubilar de oficio al trabajador que ha alcanzado la edad para beneficiarse de pensión sin aplicación de coeficiente reductor, el legislador ha ejercido la competencia que le otorga el artículo 34 de la Constitución para que cada cual pueda ejercer el derecho a obtener un empleo, permitiendo, al mismo tiempo el ejercicio de este derecho para el mayor número posible de personas. El legislador se ha basado en criterios objetivos y racionales directamente relacionados con el objeto de la ley. La jubilación de oficio es conforme con el principio de igualdad ante la ley (Decisión del “Conseil Constitutionnel” de 4 de febrero de 2011).

[No respeto de los requisitos legales.](#)

Si no se cumplen los requisitos legales relativos a la jubilación a instancia del empleador, la extinción del contrato de trabajo se considera como un despido discriminatorio por razón de edad, prohibido por el artículo L.1132-1 del código de trabajo y, consecuentemente, nulo.

Las consecuencias son importantes. El trabajador puede pedir su readmisión en la empresa, en su puesto de trabajo o uno equivalente y la reparación del perjuicio sufrido entre la extinción del contrato y su readmisión.

Si el trabajador no solicita la readmisión, tendrá derecho a la indemnización de despido, a la indemnización compensadora del preaviso (si no ha podido trabajar durante ese periodo), a la indemnización por vacaciones no disfrutadas y a la reparación de daños y perjuicios de, como mínimo, seis meses de salario.

El Código penal establece para los supuestos de discriminación, la condena del empleador a tres años de cárcel y 45.000 euros de multa.

[Jubilación y despido por razones económicas.](#)

La jubilación a instancias del empleador cuando la empresa tiene dificultades económicas no se considera despido. En conformidad con el artículo L 1233-2 del Código de trabajo, el empleador que tiene previsto el pase a la jubilación de un trabajador debido a las dificultades económicas que atraviesa su empresa, debe aplicar las normas relativas a los despidos económicos (consulta a los representantes de personal, aplicación de un plan de salvaguarda de empleo, cuando se cumplen las condiciones legales). Sin embargo, según la “Cour de Cassation”, la aplicación de estas normas no quiere decir que la jubilación a instancias del empleador tenga las consecuencias de un despido. Cuando se reúnen los requisitos necesarios para el pase a la jubilación, el trabajador no tiene derecho al abono de la indemnización de despido prevista en el convenio sino a la indemnización de cese en el trabajo por jubilación. No obstante, el plan de salvaguarda de empleo puede prever expresamente que los trabajadores que pasen a la jubilación reciban la indemnización de despido prevista en el convenio.

Víctimas de accidente de trabajo o enfermedades profesionales.

En conformidad con el artículo L.1226-9 del Código de trabajo la jubilación del trabajador a instancia del empleador durante la suspensión del contrato por accidente de trabajo o enfermedad profesional se considera nula.

En efecto, el empleador solo puede extinguir el contrato de trabajo de duración indefinida cuando pruebe que hay falta grave del interesado o se encuentra en la imposibilidad de mantener el contrato por un motivo ajeno al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.

Toda extinción de contrato que no aplique las reglas expuestas será considerada nula y, consecuentemente, el trabajador podrá pedir su readmisión o una indemnización.

Modalidades

Procedimiento

La ley no impone al empleador un procedimiento particular para proceder a la jubilación de oficio (salvo respetar el periodo de preaviso).

No obstante, cuando la jubilación está basada en motivos económicos, el empleador debe observar las disposiciones legales relativas a los despidos económicos en lo referente a la consulta de los representantes de personal y la presentación de un plan de salvaguarda de empleo.

Trabajadores protegidos

Cuando se prevé jubilar a un trabajador protegido (miembro del comité de empresa, delegado de personal, delegado sindical, miembro del comité de higiene y seguridad en el trabajo...) se debe aplicar el procedimiento especial de despido previsto para estos supuestos. El Inspector de trabajo debe verificar que el despido es ajeno a las funciones representativas o a la afiliación sindical del interesado y que las condiciones legales de jubilación a instancia del empleador se cumplen. De no proceder de esta manera, la extinción del contrato será considerada nula.

Preaviso

El empleador que toma la iniciativa de extinguir el contrato de trabajo por jubilación debe respetar un preaviso cuya duración es idéntica a la prevista en materia de despido (Código de trabajo artículo L.1237-6; y L 1243-1.

La duración del preaviso es:

- la que establece el convenio o el uso de la empresa, si el trabajador tiene menos de seis meses de antigüedad en la empresa;
- de un mes si el trabajador tiene entre 6 meses y menos de dos años de antigüedad;
- de dos meses si el trabajador tiene dos años de antigüedad como mínimo

Un convenio colectivo no puede establecer una duración de preaviso para la jubilación a instancia del empleador inferior a la que se aplica para el despido.

Cláusula de prohibición de competencia

La jubilación de un trabajador no implica la caducidad de la cláusula de prohibición de competencia puesto que los pensionistas (hayan pedido la pensión a instancia propia o de su empleador) tienen derecho a volver a trabajar si así lo desean.

Indemnización

El trabajador jubilado a instancias de su empleador tiene derecho a percibir una indemnización por jubilación cuyo importe es igual a:

- la indemnización legal mínima de despido (1/5 de salario mensual por año de antigüedad en la empresa hasta los 10 años de antigüedad; 1/5 de salario mensual más 2/15 de salario mensual a partir de los 10 años de antigüedad (Código de trabajo artículo R 1234-2)
El salario computado para el cálculo de la indemnización es el 1/12 del salario de los 12 meses que preceden la jubilación o, si es más beneficioso para el trabajador, 1/3 del salario de los tres meses precedentes.
- la indemnización por jubilación prevista en el convenio o acuerdo colectivo aplicable en la empresa o en el contrato de trabajo, si son más favorables que la indemnización legal.

Daños y perjuicios

El trabajador puede ser resarcido por daños y perjuicios cuando la jubilación a instancia del empleador se ha llevado a cabo de forma brutal y vejatoria (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 08-44.996 de 3 de marzo de 2010)

Jubilación a instancia del empleador y despido por causas económicas

En caso de jubilación a instancia del empleador en el marco de un plan de salvaguarda del empleo, el trabajador tiene derecho a la indemnización por jubilación y no a la indemnización por despido fijada por convenio, salvo si este prevé el abono de esta última indemnización a los trabajadores que se jubilan (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 07-40.269P de 18 de marzo de 2008)

Supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional

El trabajador que sufre una incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que no ha sido reclasificado puede ser jubilado a instancia del empleador de conformidad con las disposiciones legales y de convenio aplicables.

Tiene, en estos casos, derecho a la indemnización especial de despido prevista en el artículo L.1226-14 del código de trabajo. Esta indemnización es igual al doble de la indemnización legal (Sentencia de la "Cour de Cassation" nº 99-41.028P de 29 de enero de 2002)

Régimen social y fiscal

La indemnización por jubilación está exonerada de cotizaciones de seguridad social y otras cotizaciones sociales (jubilación complementaria, seguro de desempleo, fondo nacional de ayuda al alojamiento, fondo nacional de garantía salarial, abono del transporte, formación profesional, tasa de aprendizaje...). A partir del 1 de enero de 2012, la base exonerada no puede sobrepasar el importe correspondiente a tres veces la base máxima de cotización anual a la seguridad social.

La indemnización por jubilación está exonerada de tributación por IRPF por el importe que no supere al previsto por convenio colectivo, acuerdo profesional o interprofesional o, en defecto de ambos, por ley. Si el importe total de la indemnización percibida es superior, la exoneración se aplica sobre el más alto de los importes siguientes:

- el doble de la remuneración anual bruta percibida por el trabajador en el año natural precedente a la extinción del contrato de trabajo;
- la mitad de la indemnización total percibida con el tope de cinco veces la base máxima de cotización a la seguridad social (Code general des impôts artículo 80-12)

El empresario debe abonar, desde el 1 de octubre de 2007, una contribución sobre la indemnización por jubilación. La base de la contribución son las indemnizaciones legales y de convenio y su importe, desde el 1 de enero de 2009, es del 50% de dicha base.

Jubilación voluntaria del trabajador

Un trabajador tiene derecho a dejar voluntariamente la empresa para beneficiarse de la pensión de jubilación. El cese en la empresa por este motivo no se puede considerar como una dimisión sino como una modalidad de extinción del contrato de trabajo. El trabajador tiene derecho a una indemnización por jubilación.

Requisitos

Edad de cese en el trabajo.

El cese en el trabajo por jubilación puede producirse a partir del momento en que el interesado cumpla la edad legal de jubilación. La edad legal de jubilación tras las últimas reformas es la que figura en el cuadro siguiente.

Edad legal de jubilación

Año de nacimiento	Reforma de 2010	Medidas 2011
1952	60 años y 8 meses	60 años y 9 meses
1953	61 años	61 años y 2 meses
1954	61 años y 4 meses	61 años y 7 meses
1955	61 años y 8 meses	62 años
A partir de 1956	62 años	62 años

No obstante, el cese por jubilación puede producirse antes si el trabajador depende de un régimen especial de jubilación que autorice la liquidación de la pensión de vejez antes de los 60 años o si reúne las condiciones necesarias para anticipar la edad (trabajadores con vida laboral larga, discapacitados o trabajadores que presentan una determinada tasa de incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional).

Liquidación de la pensión.

La pensión de la que puede beneficiarse el trabajador puede ser con aplicación de coeficiente reductor o sin aplicación de coeficiente reductor.

Preaviso.

Aunque no sea obligatorio que el trabajador notifique su decisión al empresario, es preferible que informe por escrito, por carta certificada con acuse de recibo, o entregada en mano a cambio de un recibí firmado, de la fecha que prevé cesar en el trabajo por motivo de jubilación.

Cuando se proceda de esta manera, el cómputo del preaviso comenzará en la fecha de presentación de la carta o el día de entrega en mano de la misma.

Por no tratarse de una extinción de contrato a instancia del empleador, el cese de un trabajador protegido no necesita autorización alguna de la Inspección de Trabajo.

Diversas sentencias de la Cour de Cassation establecen que la voluntad de cese del trabajador debe ser clara e inequívoca.

Indemnización

El trabajador que cesa voluntariamente en el trabajo por motivo de jubilación, tiene derecho a una indemnización (Código de Trabajo, artículo L 1237-9 Y D.1237-1), como mínimo, igual a:

- 1/2 mes de salario tras diez años de antigüedad en la empresa;
- un mes de salario tras 15 años de antigüedad en la empresa;
- un mes y medio de salario tras 20 años de antigüedad en la empresa;
- dos meses de salario tras 30 años de antigüedad en la empresa.

El convenio o acuerdo colectivo aplicable o el contrato de trabajo pueden establecer una cuantía superior.

El salario que sirve de base para la indemnización es el más ventajoso entre las dos opciones siguientes:

- 1/12 de la remuneración recibida en los 12 últimos meses, o
- 1/3 de la remuneración de los tres últimos meses.

Cese en el marco de un despido por razones económicas

El cese en el trabajo por motivo de jubilación en el marco de un plan de salvaguarda del empleo constituye una extinción de contrato a instancia del trabajador. Por ello, no da derecho a la indemnización prevista en el convenio para supuestos de despido (Sentencias de la Cour de Cassation no 00-18.907P de 25 de junio de 2002 y nº 01-43.298 de 9 de julio de 2003).

El trabajador solo tiene derecho a percibir la indemnización por jubilación.

Régimen social y fiscal de la indemnización por jubilación

La indemnización por jubilación está sujeta:

- a las cotizaciones de seguridad social, contribución social generalizada (CSG), contribución al reembolso de la deuda social (CRDS) y al conjunto de cargas sociales que tienen la misma base de cotización que la seguridad social y en las mismas condiciones;
- al impuesto de la renta de las personas físicas.

[En el marco de un plan de salvaguarda de empleo.](#)

La indemnización por jubilación está exonerada:

- del impuesto sobre la renta
- de las cotizaciones de seguridad social y del conjunto de cargas sociales que tienen la misma base de cotización que la seguridad social hasta el límite de tres veces el importe anual de la base máxima de cotización a la seguridad social.
- de la CSG y de la CRDS dentro del límite legal o establecido por convenio.

Según la Cour de Cassation, la indemnización por fin de carrera abonada por el empresario al trabajador que acepta dejar voluntariamente el trabajo en el marco de un plan de salvaguarda de empleo establecido en un proyecto de reducción de plantilla por motivos económicos, tiene la naturaleza de compensación de daños y perjuicios al trabajador, derivados de la extinción del contrato de trabajo y deben ser exonerados de cotizaciones a la seguridad social (Sentencia de la Cour de Cassation nº 01-43013P de 12 de noviembre de 2003).

Jubilación anticipada

Ciertos trabajadores pueden beneficiarse de la pensión de vejez antes de la edad legal:

- personas que han comenzado muy jóvenes su vida laboral
- ciertas categorías de trabajadores discapacitados
- personas que efectúan trabajos penosos

[Jubilación anticipada por larga vida laboral.](#)

Pueden ser beneficiarios de la prestación de jubilación anticipada los trabajadores que han comenzado su actividad profesional antes de los 16, 17 ó 18 años y acreditan la duración mínima de afiliación al régimen general o a uno o varios regímenes de seguro obligatorios exigida para tener derecho a la pensión sin coeficiente reductor, incrementada en 8 trimestres. Deben, además, acreditar un número mínimo de trimestres cotizados en función de la actividad y de la edad de cese por jubilación.

Esta jubilación anticipada puede, en algunos casos, concederse a los 56 años de edad. Tras los cambios introducidos por las últimas reformas, al término del periodo transitorio (es decir, para asegurados nacidos a partir del 1 de enero de 1960), la jubilación anticipada podrá concederse a los 58 años para los que iniciaron su actividad antes de los 16 años. (Código de seguridad social, artículos L.351-1-1 y D.351-1-1 y siguientes)

[Jubilación anticipada por discapacidad.](#)

Tienen derecho a la jubilación anticipada por discapacidad, los trabajadores que acreditan un determinado periodo de afiliación y:

- presentan una discapacidad, como mínimo, del 80%, o
- han sido reconocidos como trabajadores discapacitados.

La jubilación sin coeficiente reductor puede ser liquidada a partir de los 55 años. Esta edad irá aumentando de forma progresiva (Código de la Seguridad social artículo L351-1-13 y D 351-1-5)

Jubilación anticipada por trabajos penosos.

La ley de 9 de noviembre de 2010 de reforma de la jubilación ha establecido, con efectos de 1 de julio de 2011, dos supuestos de jubilación anticipada a los 60 años sin aplicación de coeficiente reductor. Pueden jubilarse a esa edad y en esas condiciones:

- los asegurados que presentan una tasa de incapacidad física permanente de, como mínimo, 20%, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo;
- los asegurados con una incapacidad comprendida entre un 10% y un 20% que han estado expuestos durante un cierto número de años a uno o varios factores de riesgo profesional, si la incapacidad está directamente relacionada con estos riesgos (Código de Seguridad Social artículo L.351-1-4)

La pensión de jubilación se calcula sin aplicación de coeficiente reductor aunque el interesado no reúna la duración de seguro requerida para ello.

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR²³

Para continuar con el análisis de los permisos y ausencias del trabajador establecidos en la reglamentación francesa, iniciado en el informe mensual de enero 2012, en este informe se tratan el permiso de solidaridad familiar, el permiso de apoyo familiar, el tiempo parcial para crear o recuperar una empresa o para participar en la dirección de una “joven empresa innovadora”, (JEI) y el permiso parental de educación.

Permiso de solidaridad familiar

El permiso de solidaridad familiar permite que todo trabajador asalariado pueda ausentarse de la empresa para asistir a un familiar que padezca una patología que comprometa su pronóstico vital. Este permiso se caracteriza por:

- su rápida organización y concesión;
- una duración determinada;
- la no remuneración del trabajador durante la suspensión de su contrato de trabajo, salvo disposiciones convencionales más favorables.

Los beneficiarios del permiso de solidaridad familiar y aquellos que lo hayan transformado en un periodo de actividad a tiempo parcial, podrán percibir la prestación diaria por acompañamiento de una persona al final de su vida, creada por la ley de 2 de marzo de 2010.

Beneficiarios del permiso

El trabajador puede solicitar un permiso para asistir a uno de sus familiares que padezca una patología que comprometa su pronóstico vital o que se encuentre en fase avanzada o final de una enfermedad grave e incurable, cualquiera que sea la causa. Puede tratarse de: un ascendiente; descendiente; hermano, persona que comparta su domicilio (esposa/o, compañera/o sentimental, etc.). Para beneficiarse sólo se requiere la presentación de un justificante médico y respetar el procedimiento establecido.

También pueden beneficiarse de este permiso los trabajadores designados como persona de confianza del enfermo, en el sentido del artículo L. 1111-6 del código de salud pública.

²³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Sanidad

Trámites

El trabajador deberá comunicar al empresario, con 15 días de antelación al inicio del permiso, su voluntad de suspender su contrato de trabajo así como la fecha de inicio del permiso y, cuando proceda, su solicitud de fraccionamiento o disfrute a tiempo parcial. También deberá hacerle entrega de un certificado del médico que trate a la persona que será asistida por el trabajador, que especifique que esta persona padece una patología que compromete su pronóstico vital o que está en fase avanzada o final de una enfermedad grave e incurable.

Este permiso es un derecho: no puede ser aplazado ni denegado.

En caso de urgencia absoluta, constatada por escrito por el médico que expidió el certificado, el permiso puede comenzar a partir del momento en que el empresario recibe la solicitud del trabajador.

Duración del permiso

El permiso de solidaridad familiar tiene una duración máxima de 3 meses, renovable una sola vez.

Con el consentimiento del empresario, este permiso puede transformarse en jornada a tiempo parcial. También puede fraccionarse, aunque sin poder superar la duración máxima mencionada más arriba. En esta hipótesis, el trabajador que desee beneficiarse del permiso deberá informar a su empresario al menos con 48 horas de antelación a la fecha en la que desee coger cada período de permiso. En caso de fraccionamiento del permiso, la duración mínima de cada período de permiso es de un día.

Cuando el trabajador decida renovar su permiso (o su actividad a tiempo parcial), deberá informar a su empresario con al menos 15 días de antelación al término inicialmente previsto.

El permiso finalizará:

- Al término de los 3 meses o de su renovación;
- En una fecha anterior;
- En los 3 días que siguen a la muerte del familiar.

En cualquier caso, el trabajador debe avisar al empresario de la fecha de su regreso al trabajo, al menos con 3 días de antelación. Después del permiso, el trabajador vuelve su puesto de trabajo o a un empleo similar, con una remuneración como mínimo equivalente.

La duración del permiso es computable a efectos de determinar la antigüedad en la empresa.

Protección social del beneficiario del permiso

Las personas beneficiarias del permiso de solidaridad familiar conservan sus derechos a las prestaciones en especie (reembolso de los gastos de salud dentro de los límites fijados por la reglamentación) y económicas por incapacidad temporal del seguro enfermedad mientras se beneficien de este permiso.

Permiso de apoyo familiar

Este permiso está destinado a los trabajadores que justifiquen una antigüedad determinada en la empresa, que deseen suspender su contrato de trabajo para ocuparse de un familiar discapacitado o con una pérdida de autonomía de particular gravedad. Se trata de un permiso no remunerado al que tiene derecho el trabajador cuando reúne las condiciones establecidas.

Beneficiarios del permiso

El permiso de apoyo familiar está destinado a cualquier trabajador que justifique una antigüedad mínima de dos años en la empresa, cuyo familiar padezca una discapacidad o una pérdida de autonomía de particular gravedad.

El familiar que causa derecho a este permiso puede ser:

- cónyuge, compañera/o sentimental o persona con quien el trabajador haya firmado un pacto civil de solidaridad (PACS);
- ascendientes, descendientes, o menores a cargo del trabajador. parientes consanguíneos hasta el cuarto grado en línea colateral. El ascendiente, descendiente o colateral hasta el cuarto grado de parentesco por afinidad, de la compañera/o sentimental o persona con quien el trabajador haya firmado un pacto civil de solidaridad (PACS).

La persona ayudada debe residir en Francia de manera estable y regular y no vivir en un establecimiento o en casa de una tercera persona distinta del trabajador.

Trámites

Presentación de la solicitud

Para beneficiarse del permiso de apoyo familiar, el trabajador debe informar a su empresario sobre su voluntad de suspender su contrato de trabajo por este concepto, así como de la fecha de su marcha, con al menos 2 meses de antelación a la fecha de inicio del permiso.

En caso de renovación del permiso de forma sucesiva, el trabajador debe informar a su empresario de esta prolongación al menos un mes antes de la finalización del permiso inicialmente previsto. En caso de renovación no sucesiva, las condiciones de aviso al empresario son las mismas que en la primera solicitud.

En caso de urgencia, vinculada principalmente a una degradación repentina del estado de salud de la persona ayudada, acreditada con certificado médico, los plazos de aviso al empresario se limitan a 15 días. Estos plazos serán también de 15 días en caso de cese inesperado de alojamiento en el establecimiento donde residía la persona ayudada, acreditado por el responsable de dicho establecimiento.

Antes de la suspensión del contrato de trabajo por permiso de apoyo familiar, el trabajador tiene derecho a una entrevista profesional con su empresario, relativa a su orientación profesional.

Documentación a adjuntar a la solicitud

A la petición de permiso de apoyo familiar el trabajador debe adjuntar la documentación siguiente:

- Declaración jurada del vínculo familiar con la persona ayudada; declaración jurada que indique claramente que el trabajador no ha recurrido, con anterioridad y a lo largo de su carrera, a un permiso de apoyo familiar o periodo durante el cual, a lo largo de su carrera, se benefició de tal permiso;
- si la persona ayudada es un menor discapacitado a cargo del trabajador, o un adulto discapacitado, copia de la decisión que reconoce una incapacidad permanente al menos iguala un 80 %;
- si la persona ayudada padece pérdida de autonomía, copia de la decisión de atribución de la prestación personalizada de autonomía (APA).

Cualquier convenio contrario a las disposiciones del código de trabajo, relativas al permiso de apoyo familiar es nulo.

Duración del permiso

El permiso de apoyo familiar tiene una duración de tres meses y es renovable. No puede exceder de un año en toda la carrera profesional. El trabajador puede, no obstante, poner fin de manera anticipada al permiso de apoyo familiar, o renunciar al mismo si aún no lo ha iniciado, en los siguientes casos:

- Muerte de la persona ayudada;
- Admisión en un centro de la persona ayudada;
- Disminución importante de las rentas del trabajador;
- Valerse de un servicio de ayuda a domicilio para asistir a la persona ayudada;
- Permiso de apoyo familiar concedido a otro miembro de la familia.

Para poner fin al permiso de manera anticipada el trabajador debe presentar la petición justificada al empresario con al menos un mes de antelación a la fecha prevista. En caso de muerte de la persona ayudada, este plazo se reduce a dos semanas. La duración del permiso de apoyo familiar se computa a efectos de antigüedad y del derecho individual a la formación (DIF) del trabajador. Éste conservará todas las ventajas adquiridas antes del inicio del permiso.

Situación del trabajador durante el permiso

El permiso de apoyo familiar no es remunerado por el empresario. Durante su permiso, el trabajador no puede ejercer ninguna actividad profesional. Sí puede, no obstante, ser empleado por la persona ayudada en las condiciones previstas en el tercer párrafo del artículo L. 232-7 o en el segundo párrafo del artículo L. 245-12 del código de la acción social y las familias:

- En el primer caso, la persona ayudada debe ser beneficiaria de la prestación personalizada de autonomía (APA): así, podrá emplear a uno o más miembros de su familia, a excepción de su cónyuge o su compañera/o o persona con quien firmo un PACS;
- En el segundo caso, la persona ayudada debe ser beneficiaria de la prestación de compensación de la minusvalía (PCH): puede entonces emplear a uno o más miembros de su familia, incluido su cónyuge, su compañera/o o persona con quien firmó un PACS.

El trabajador beneficiario del permiso de apoyo familiar debe, obligatoriamente, estar afiliado al seguro de vejez de “familiares en el hogar” (que depende del régimen general).

Situación del trabajador al término del permiso

Al término del permiso de apoyo familiar, el trabajador recupera su puesto de trabajo o uno similar con una remuneración al menos equivalente. A su vuelta a la empresa, tiene derecho a una entrevista con su empresario con el fin de hacer el balance de su orientación profesional.

Los derechos adquiridos en la actividad profesional previa al permiso, vuelven pues a disfrutarse por el trabajador inmediatamente después de éste.

Tiempo parcial para creación o adquisición de empresa o para participar en la dirección de una “joven empresa innovadora” (JEI)

Con el fin de facilitar la creación o adquisición de una empresa por los trabajadores, o permitirles ejercer responsabilidades en una “joven empresa innovadora” (JEI), se estableció la posibilidad de pasar a una jornada a tiempo parcial. Para beneficiarse, el trabajador debe tener una antigüedad de 24 meses en la empresa (o en un establecimiento del mismo grupo), consecutivos o no. Para

beneficiarse de otro período de trabajo a tiempo parcial por creación de empresa con el fin de realizar un nuevo proyecto de creación o recuperación de empresa o ejercer responsabilidades de dirección en una JEI, el trabajador deberá respetar un plazo de 3 años.

El trabajador puede también optar por un permiso para la creación de una empresa o para ejercer responsabilidades de dirección en una JEI; en este caso su contrato queda suspendido.

Trámites

El trabajador debe formular la petición al empresario con una antelación de al menos dos meses antes de pasar al tiempo parcial. Dicha petición debe indicar:

- fecha de inicio y porcentaje de reducción de la jornada de trabajo;
- duración;
- actividad de la empresa que el trabajador pretende crear o reactivar, o de la empresa que reúna los criterios de “joven empresa innovadora” en la que prevé ejercer responsabilidades de dirección (estos criterios los establece el código general de impuestos).

Posibles respuestas del empresario

Si el empresario no responde en el plazo de 30 días, contados a partir del recibo de la petición del trabajador, ésta se entenderá estimada.

Durante el plazo de 30 días, el empresario puede:

- en las empresas con 200 o más trabajadores, aplazar la petición, con un límite de 6 meses a partir de la fecha de recibo de la misma, si la cuota (2 % de la plantilla del personal) de trabajadores a tiempo parcial por las mismas razones está superada;
- en las empresas con menos de 200 trabajadores, denegar la petición motivando su decisión en los perjuicios que para la producción y la marcha de la empresa pueda tener la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en tiempo parcial.

La denegación del permiso debe ser notificada al trabajador por carta certificada con acuse de recibo o carta entregada en propia mano contra firma de un recibí, so pena de nulidad. Esta decisión es recurrible ante el “Conseil de *prud'hommes*”²⁴ correspondiente, que, en última instancia, dictará sentencia en el plazo de los 15 días siguientes al recibo de la carta por el trabajador.

Duración

En caso de concesión por el empresario, el periodo de trabajo en jornada a tiempo parcial se establece, mediante cláusula adicional al contrato, en un año como máximo, con prolongación posible de otro año tras la firma de una nueva cláusula adicional.

El trabajador no puede invocar ningún derecho a ser readmitido en la empresa a tiempo completo antes de la finalización del periodo de reducción de la jornada de trabajo establecido por cláusula adicional.

²⁴ El Consejo de Prud'hommes es una jurisdicción de primera instancia que juzga los litigios derivados de la ejecución o la rescisión del contrato de trabajo entre empresarios y trabajadores sometidos al derecho privado y el personal laboral de los servicios públicos.

Efectos sobre el contrato de trabajo

Durante el periodo de trabajo a tiempo parcial, el trabajador percibe una remuneración que corresponde al número de horas trabajadas. Con el fin de compensar la pérdida de ingresos, el interesado puede utilizar su cuenta de ahorro tiempo²⁵.

Obligatoriamente se deberá firmar una cláusula adicional que contenga todas las cláusulas obligatorias del contrato de trabajo a tiempo parcial.

Para sustituir al trabajador que ha pasado a trabajar a tiempo parcial, el empresario puede recurrir a un contrato de trabajo de duración determinada o a un contrato temporal.

Situación al término del tiempo parcial

El trabajador puede solicitar la prolongación del tiempo parcial con el límite de un año y con al menos dos meses de antelación a su finalización. Esta solicitud puede ser denegada por los mismos motivos que la solicitud inicial.

Al término del periodo de trabajo a tiempo parcial, el trabajador retoma una actividad a tiempo completo con una remuneración al menos equivalente a la percibida antes del paso al tiempo parcial.

El no respeto por el empresario de las obligaciones vinculadas a la readmisión del trabajador, da lugar a la indemnización por daños y perjuicios a dicho trabajador, además de la indemnización por despido cuando ésta deba serle abonada.

Para beneficiarse de otro periodo de trabajo a tiempo parcial o de un permiso para la creación o recuperación de una empresa, o participar en la dirección de una JEI, el trabajador deberá respetar un plazo de tres años.

Permiso parental de educación

Por nacimiento o adopción de un hijo, cualquier trabajador puede beneficiarse de un permiso parental para su educación, que le permite interrumpir o reducir su actividad laboral.

Este permiso no está remunerado pero el trabajador puede utilizar los derechos adquiridos a título de cuenta ahorro de tiempo para "financiarlo". El beneficiario del permiso también puede percibir, si reúne los requisitos, el complemento de "libre opción de actividad" que concede la Caja de Prestaciones Familiares (CAF).

Beneficiarios

Cualquier trabajador hombre o mujer, padre natural o adoptivo, puede beneficiarse de este permiso. Para tener derecho al mismo, el interesado/a debe de tener, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa en la fecha del nacimiento del hijo o, en caso de adopción, de su llegada al hogar (antes de los 16 años).

²⁵ Permite que el trabajador pueda acumular su derecho a un permiso remunerado o beneficiarse de una remuneración, inmediata o diferida, como contrapartida de los periodos de permiso o descanso no disfrutados o de las cantidades de éstos derivadas.

Modalidades del permiso

Existen dos modalidades de permiso parental para educación:

- el permiso total, durante el cual el contrato queda suspendido, y
- la jornada a tiempo parcial: Su duración debe ser de al menos 16 horas semanales. El/la trabajador/a puede escoger la jornada que le convenga; por el contrario, el reparto del horario debe ser establecido de acuerdo con el empresario (a falta de acuerdo, este reparto depende del poder de dirección del empresario).

Duración del permiso

Este permiso tiene una duración inicial de un año como máximo, y puede ser prolongado dos veces, sin exceder la fecha del tercer cumpleaños del niño.

En caso de adopción, el permiso no puede exceder:

- tres años, si el niño era menor de 3 años a su llegada al hogar, y
- un año, si el niño era mayor de 3 años pero no había cumplido los 16.

En caso de enfermedad, accidente o discapacidad grave del niño, la duración del permiso parental o del periodo de actividad laboral a tiempo parcial puede ser prolongada un año.

En cada renovación, el trabajador puede transformar su permiso parental en actividad a tiempo parcial o su actividad a tiempo parcial en permiso parental.

Denegación del permiso

El permiso parental de educación es un derecho, cualquiera que sea la plantilla de la empresa. El empresario no puede denegarlo.

Actividad profesional o seguimiento de formación durante el permiso

A lo largo del permiso, el trabajador puede seguir una formación profesional. No se le abona ningún sueldo pero sí se beneficia de protección en materia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. También puede beneficiarse de un balance de competencias.

Durante el permiso parental “total”, la única actividad profesional autorizada es la de asistente maternal.

Trámites

El trabajador debe informar al empresario, por carta certificada con acuse de recibo o por carta entregada en propia mano contra recibí, sobre la fecha de inicio y la duración del permiso escogido:

- un mes antes de finalizar el permiso de maternidad o de adopción,
- antes del disfrute del permiso si éste no empieza inmediatamente después del permiso maternidad o adopción.

Interrupción o modificación del permiso parental

En caso de fallecimiento del niño o de disminución importante de las rentas del hogar, el trabajador puede:

- reemprender su actividad profesional inicial;
- transformar el permiso parental completo en actividad a tiempo parcial;
- modificar la duración de la jornada parcial de acuerdo con el empresario.

La petición, motivada, debe ser enviada al empresario por carta certificada con acuse de recibo con un mes de antelación como mínimo a la interrupción o modificación del permiso.

Además, el trabajador tiene la posibilidad de acortar su permiso parental (permiso "total" o jornada a tiempo parcial) para beneficiarse de una formación profesional.

Finalización del permiso

El trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a un empleo similar, con una remuneración como mínimo equivalente a la que cobraba antes del permiso. También tiene derecho a una entrevista con el empresario con vistas a su orientación profesional. Asimismo, podrá beneficiarse de una formación profesional ya sea antes de finalizar el permiso parental, ya sea a su reincorporación a la empresa.

Para la determinación de los beneficios derivados de la antigüedad, se computará el 50% de la duración del permiso parental de educación. Se podrá tener en cuenta la totalidad de la duración del permiso si existe un acuerdo sectorial al respecto.

Libre opción de actividad

El permiso parental de educación no abre sistemáticamente derecho al complemento de libre opción de actividad. Por ejemplo, cuando el trabajador no cumple la condición de actividad previa exigida para beneficiarse de este complemento.

Por el contrario, algunas personas se benefician del complemento de libre opción de actividad aunque no se encuentren disfrutando de un permiso parental de educación.