

## FRANCIA

### AYUDAS DESTINADAS A LA CONTRATACION DE UN JOVEN. EXENCIÓN DE COTIZACIONES SOCIALES Y AYUDAS FINANCIERAS<sup>20</sup>

Rejuvenecer la plantilla para reequilibrar la pirámide de edad, participar en el esfuerzo nacional de inserción profesional de los jóvenes, ofreciéndoles empleo y formación, buscar competencias en ramos en tensión a la salida de los centros de formación, etc. Muchas son las razones que empujan a las empresas a considerar la posibilidad de contratar a un joven y un argumento eventualmente decisivo es que las ayudas pueden concederse en esa ocasión, incluso cuando la contratación se realiza en el ámbito de un CDI, fuera de cualquier dispositivo específico de ayuda al empleo.

Más allá de las ayudas atribuidas según el nivel de salarios o la zona de implantación de la empresa, existe cierto número de dispositivos destinados específicamente a la contratación de los jóvenes.

A continuación presentamos los dispositivos existentes. No se mencionan las ayudas aplicables a nivel nacional ni las que pueden existir a nivel regional. Tampoco mencionamos las destinadas a los trabajadores discapacitados, que serían objeto de otro trabajo.

#### Exención por la contratación de un joven con CDI

Desde el 1 de julio de 2013 los empresarios que contratan un joven con menos de 26 años de edad con un contrato duración indefinida se benefician de una exención temporal de la contribución empresarial del seguro de desempleo, siempre y cuando el contrato continúe más allá del período de prueba.

Las modalidades de esta exención, establecidas por el Acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 11 de enero de 2013 y la Ley nº 2013-504, de 14 de junio de 2013, han sido fijadas por la cláusula adicional de 29 de mayo de 2013 al Convenio de 6 de mayo de 2011. Ahora están ya incluidas en el artículo 52, párrafo 3, del Reglamento general anejo al Convenio de seguro de desempleo de 14 de mayo de 2014.

Las modalidades de aplicación han sido detalladas por una circular de la Unedic nº 2013-17, de 29 de julio de 2013.

#### Empresas afectadas

Todas las empresas...

La exención se aplica a todas las empresas del sector privado que dependan del Régimen de seguro de Desempleo, a saber: las empresas del sector privado obligadas a asegurar a sus empleados contra el riesgo desempleo; los empleadores de trabajadores fijos discontinuos del espectáculo, por los artistas y técnicos del espectáculo que contratan con un CDI; los empleadores de trabajadores desplazados y expatriados (salvo adhesión individual de los trabajadores).

También están afectadas las empresas públicas han optado por adherir al Régimen de seguro de Desempleo.

Cabe destacar lo siguiente:

---

<sup>20</sup> Liaisons Sociales nº 76/2015, de 24 de abril 2015  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 190*

Las empresas privadas que contratan a un joven pasando por los servicios del cheque empleo asociativo (CEPA) o del título empleo servicio empresa (Tese) también se benefician de esta exención.

...salvo excepciones

Los empleadores del sector público con régimen de auto seguro o con un convenio de gestión con la Unedic y los particulares empleadores no entran en el ámbito de aplicación del dispositivo. El mismo se aplica los empleadores de empleados expatriados con una adhesión individual.

### Por qué clase de contratación

Todas las contrataciones con un CDI...

Se concederá la exención por toda contratación de un joven con un CDI, siempre que el contrato continúe más allá del período de prueba. El contrato de trabajo puede ser para jornada completa o parcial.

La exención se aplicará asimismo cuando un CDD se transforme en CDI. Poco importa que esta transformación se desarrolle durante el cumplimiento del contrato, en el marco de una cláusula adicional al contrato de trabajo inicial, o resulte de la continuación de las relaciones contractuales al término del CDD.

Cabe destacar lo siguiente:

La contratación de un joven con un CDI, como continuación de un CDD, también permite dispensar a la empresa del abono de una cotización empresarial aumentada, vinculada a la contratación de trabajadores en el ámbito de determinados contratos cortos.

... de un joven menor de 26 años de edad

Para tener derecho a la exención, el joven debe ser menor de 26 años en la fecha de entrada en vigor del contrato o, cuando el CDI sea consecuencia de un CDD, en la fecha de transformación del contrato.

### Alcance y modalidades de la exención

#### a) A qué contribuciones afecta la exención

La exención afecta solamente a la cuota empresarial de las contribuciones del seguro de Desempleo, dentro del límite del tipo de derecho común (actualmente el 4%).

En otras palabras, no se aplicará la contribución empresarial específica destinada a financiar el régimen de los anexos VIII y X al Convenio de seguro de Desempleo a los empleadores de los trabajadores fijos discontinuos del espectáculo.

#### b) Cuáles son las formalidades

El empleador que considera que cumple todas las condiciones que le permitan beneficiarse de dicha exención se la aplicará por iniciativa propia. No es necesario que solicite una autorización previa.

### c) A partir de cuándo se aplica la exención

La exención se aplica a partir del 1<sup>er</sup> día del mes que sigue la confirmación del período de prueba, siempre que el joven forme parte de la plantilla de la empresa en esa fecha. En efecto, el derecho a la exención lo genera el final del período de prueba. En ausencia de período de prueba (no de período de prueba prevista o dispensada por la empresa), o cuando la prueba se ha efectuado en el ámbito de un CDD en el mismo puesto de trabajo, la exención se aplicará a partir del 1<sup>er</sup> día del mes que sigue al 1<sup>er</sup> día de ejecución del CDI.

### d) Durante cuánto tiempo

La exención se aplicará durante un período que varía en función de la plantilla de trabajadores de la empresa:

- Tres meses en las empresas con 50 o más trabajadores;
- Cuatro meses en las empresas con menos de 50 trabajadores.

Este período de exención no es susceptible de suspensión ni interrupción. Por consiguiente, ningún acontecimiento, por ejemplo, la falta de remuneración en el transcurso de un mes- no puede producir el aplazamiento del término del período de exención.

La exención cesará, según el número de trabajadores de la empresa, al término del período de tres o cuatro meses. Sin embargo, en caso de ruptura del CDI (a iniciativa de la empresa o del trabajador), ésta terminará en la fecha de ruptura de dicho contrato.

Cabe destacar lo siguiente:

*El número de trabajadores de la empresa que determina la duración de la exención se extiende a todas las empresas sin excepción. Y se toma en cuenta la plantilla a 31 de diciembre del año que preceda el día de finalización del período de prueba del CDI afectado.*

### e) Qué sucede si la empresa no aplica la exención

La empresa que no ha hecho valer la exención a la que podía pretender a finales del período de prueba, dispone de un plazo de tres años para solicitar el reembolso de las cotizaciones abonadas, y ello a partir del día de su abono (*Código de la Seguridad Social, artículo L. 243-6*).

Así, por un contrato celebrado el 1 de julio de 2013 que no incluya un período de prueba, un empleador de 50 trabajadores siempre puede reclamar la restitución de la parte empresarial de las cotizaciones abonadas del 1 de agosto al 31 de octubre de 2013, hasta final de julio de 2016.

### f) Es la exención acumulable con otras ayudas al empleo

Este beneficio se puede acumular con todas las otras exenciones y ayudas para las que la ley no disponga otra cosa. Es especialmente el caso de las ayudas destinadas a la contratación de jóvenes vinculadas a los contratos de generación, los empleos de futuro o los contratos de profesionalización (*ver infra*). También se puede acumular con la reducción Fillon.

## La ayuda al Contrato de Generación

Las empresas que emplean a menos de 300 trabajadores pueden beneficiarse de una ayuda financiera cuando contratan a un joven con un CDI, en el marco del contrato de generación (incluido el CDI de profesionalización o de aprendizaje), contratando al mismo tiempo o manteniendo en el empleo a un trabajador senior (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-17*). Este dispositivo fue creado por la Ley n° 2013-185, de 1 marzo de 2013.

### Empresas afectadas

El contrato de generación puede ser aplicado en las empresas de derecho privado así como en los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial, que emplean a menos de 300 trabajadores.

### Por qué clase de contratación

La ayuda se concederá por cada binomio de trabajadores constituido con la contratación de un joven y el mantenimiento en el empleo de un trabajador mayor, que cumpla las condiciones acumulativas (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-17*).

La ayuda no podrá concederse si el joven y el senior ya están trabajando en la empresa.

#### a) Condiciones de contratación del joven

Para beneficiarse de la ayuda, la empresa debe contratar con un CDI – incluso con un CDI de aprendizaje, a un joven con menos de 26 años de edad o a un joven menor de 30 años reconocido como trabajador discapacitado. Estas condiciones de edad se aprecian el primer día de ejecución del contrato de trabajo del joven (*Código de Trabajo, artículo R. 5121-41*).

En principio, el empleo debe ser con jornada completa, pero cuando su trayectoria o su situación lo justifican, el joven -si acepta- puede ser empleado con jornada parcial y la duración semanal del trabajo no podrá ser inferior a 4/5.

Además, la empresa está obligada de mantener al joven en el empleo durante el periodo que dure la ayuda.

Cabe señalar lo siguiente:

*De manera excepcional, la ley de 1 de marzo de 2013 ha previsto que la ayuda podía concederse a las empresas que emplean con un CDI a un joven que termina un CDD, un contrato de aprendizaje o un contrato de profesionalización concertado con él antes de sus 26 años, o antes de sus 30 años cuando se trata de un joven reconocido como trabajador discapacitado. Y esto antes de la fecha de la promulgación de la ley, o sea antes del 1 de marzo de 2013.*

#### b) Condiciones de mantenimiento en el empleo del trabajador mayor

De forma paralela a la contratación de un joven, la empresa deberá mantener en el empleo, con un CDI, durante todo el periodo de abono de la ayuda o hasta su jubilación, a:

- Un trabajador con al menos 57 años de edad, o a
- Un trabajador con al menos 55 años de edad en el momento de su empleo, o a

- Un trabajador con al menos 55 años de edad reconocido como trabajador discapacitado.

El trabajador senior puede formar ya parte de la empresa en el momento de su demanda. La empresa puede beneficiarse de tantas ayudas a título de contrato de generación, como trabajadores mayores cuenta en su plantilla, desde el momento que contrata a un número equivalente de jóvenes, con CDI.

### c) Especificidades en los casos de transmisión de empresa

En las empresas con menos de 50 trabajadores la ayuda puede también ser abonada cuando el empresario, de al menos 57 años de edad, contrata a un joven menor de 30 años, con la perspectiva de transmitirle su empresa (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-18*).

Cabe señalar lo siguiente:

*En caso de marcha del empresario en los seis meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven, la ayuda se interrumpirá en su totalidad. Cuando la marcha del empresario se produzca más allá de este plazo de seis meses, la ayuda será mantenida (Código de Trabajo, artículo R. 5121-46, párrafo 6).*

## Condiciones y modalidades de la ayuda

### a) Condiciones

La ayuda no podrá ser concedida cuando la empresa procedió, en los seis meses anteriores a la contratación del joven, a un despido por motivos económicos que afectó a los puestos correspondientes de la categoría profesional en la que se prevé la contratación.

Tampoco se abonará cuando la empresa haya procedido, dentro de los mismos seis meses, a una ruptura convencional homologada, o a un despido por motivo distinto de la falta grave o muy grave, o por incapacidad para el puesto de trabajo para el que esté prevista la contratación (*Código de Trabajo, artículo L. 5121-71*).

### b) Formalidades

La ayuda debe ser solicitada por el empresario en Pôle emploi, en los tres meses siguientes al primer día de ejecución del CDI del joven (*Código de Trabajo, artículo R. 5121-45*). Cada trimestre, el empresario deberá actualizar su declaración, de lo contrario la ayuda quedará interrumpida.

### c) Importe y duración del pago

El importe de la ayuda será de 4 000 euros al año: 2 000 euros en concepto de contratación del joven y 2 000 euros a título de mantenimiento en el empleo del trabajador senior, o sea, 12 000 euros en tres años (*Código de Trabajo, artículo D. 5121-42*).

Desde el 15 de septiembre de 2014, la ayuda se ha duplicado y su importe global es de hasta 8 000 euros (es decir, 24 000 euros en tres años) cuando, en paralelo a la contratación del joven, la empresa haya contratado a un trabajador con al menos 55 años de edad. La contratación del joven debe intervenir, a más tardar, seis meses después de la del trabajador senior.

El importe de la ayuda será prorrateado cuando el joven o el senior trabaja con jornada parcial (*Código de Trabajo, artículo 5121-21*). La ayuda se abonará trimestralmente.

Bajo el control de Pôle emploi están previstos varios casos de interrupción temporal o definitiva del abono de la ayuda: ausencia de mantenimiento en el puesto de trabajo de los trabajadores mayores, en algunos casos de ruptura o de suspensión del contrato de trabajo de uno de los miembros del binomio, etc.

La ayuda se concederá por tres años a partir del primer día de ejecución del CDI por el joven (*Código de Trabajo, artículo D. 5121-44*).

### Los empleos de futuro

Los empleos de futuro son contratos subvencionados destinados principalmente a las empresas del sector no comercial, aunque algunas empresas del sector comercial pertenecientes a determinados sectores de actividad creadores de empleo pueden firmar dichos contratos.

### Condiciones relativas al joven

El dispositivo se dirige a los jóvenes desempleados con 16 a 25 años de edad en el momento de la firma del contrato, o con menos de 30 años si son personas con alguna discapacidad (*Código de Trabajo, artículo L. 5134-110*). Son subvencionables:

- Los jóvenes que abandonan la escuela sin haber concluido la enseñanza primaria y los que estaban escolarizados hasta el último año del bachillerato pero no han obtenido el título;
- Los jóvenes poco cualificados, es decir titulares de la formación profesional de primer grado, en búsqueda de empleo durante al menos 6 de los 12 últimos meses;
- Y, con carácter excepcional y previa validación la unidad territorial, los residentes en las zonas prioritarias (barrio prioritario de la política de la ciudad), que buscan empleo desde al menos 12 meses en los 18 últimos y que hayan alcanzado el nivel del primer ciclo de la enseñanza.

### Condiciones de contratación

El contrato debe ser un CUI-CAE en el sector no comerciante, o un CUI-CIE en el sector comercial. Se celebra por un período indefinido (salvo por las personas jurídicas de derecho público) o determinado. Si se trata de un CDD, la duración del contrato será de 36 meses (que podrán ser prorrogados para completar la formación). Por derogación podrá ser inferior (al menos 12 meses) en caso de circunstancias especiales derivadas de la situación o de la trayectoria profesional del beneficiario.

En principio, el beneficiario trabaja con jornada completa, pero su trayectoria o su situación pueden justificar el recurso a la jornada parcial, con su acuerdo y dentro de un límite mínimo de 24 horas semanales.

Cabe señalar lo siguiente:

*Una característica de los empleos de futuro de duración determinada es que estos contratos pueden ser rotos en su fecha aniversario, tanto por el trabajador -con un preaviso de dos semanas-, como por el empresario, si justifica una causa real y grave, con un preaviso de un mes.*

### Importe y características de la ayuda

A petición propia, el empleador se beneficia de una ayuda financiera como contrapartida de los compromisos que asume en favor del joven (compromisos en términos de encuadramiento, formación, acceso a una calificación, etc.), y a condición de que tenga la capacidad, principalmente financiera, de mantener el puesto de trabajo afectado durante el periodo de duración de la ayuda.

El importe de la ayuda se ha establecido en:

- El 75 % del SMI horario en el sector no comercial;
- El 35 % del SMI horario en el sector comercial.

La ayuda se concederá POR al menos 12 meses y como máximo 36, sin poder superar el plazo del contrato de trabajo. Si ha sido concedida para menos de tres años, puede prolongarse hasta 36 meses. No obstante, también puede prolongarse hasta 60 meses con el fin de permitir finalizar una formación (*Código de Trabajo, artículos L. 5134-113 y R. 5134-167*).

### El contrato de profesionalización

El contrato de profesionalización es un contrato en alternancia destinado a favorecer la adquisición de una cualificación. Puede ser formalizado por cualquier empresario del sector privado sujeto a la financiación de la formación profesional, así como por los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial (Epic). Quedan excluidos el Estado, las colectividades territoriales y sus establecimientos públicos de carácter administrativo. El dispositivo se está experimentado con los particulares empleadores.

### Condiciones que afectan al joven y a su contratación

El contrato de profesionalización está destinado especialmente a los jóvenes de 16 a 25 años de edad, con objeto de que puedan completar su formación inicial (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-1*).

Se puede tratar de un CDI, que comience con una acción de profesionalización, o de un CDD (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-5*). La acción de profesionalización o el CDD dura entre seis y 12 meses. Este periodo de duración podrá ser de hasta 24 meses, y los grupos destinatarios son: los jóvenes de 16 a 25 años que no han validado un segundo ciclo de enseñanza secundaria (bachillerato) y que no son titulares de un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, los beneficiarios de los mínimos sociales y las personas que hayan se beneficiado de un contrato único de inserción (CUI) (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-1-1*).

El contrato podrá ser renovado una vez si el joven no ha obtenido el título al que aspira o si está preparando una cualificación superior o complementaria.

Las acciones de evaluación, acompañamiento, y formación tienen una duración mínima comprendida entre el 15 y el 25 % de la duración del contrato o de la acción de profesionalización, y de al menos 150 horas (*Código de Trabajo, artículos L. 6325-13 y D. 6332-106-1*). Un acuerdo sectorial puede establecer esta duración más allá del 25 % para los destinatarios (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-14*). Cabe señalar que el empresario está obligado a designar un tutor por cada beneficiario de un contrato de profesionalización (éste debe reunir ciertas condiciones de experiencia y calificación).

Cabe señalar lo siguiente:

*Este dispositivo también está destinado a otros beneficiarios distintos de los jóvenes. Así, es accesible a los solicitantes de empleo mayores de 26 años y a los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio de solidaridad específico (ASS), del subsidio para los adultos discapacitados (AAH) o que se hayan beneficiado de un solo contrato de inserción.*

### A qué beneficios da derecho la contratación de un joven

Contratar a un joven con un contrato de profesionalización da derecho a ciertos beneficios, pero no a una ayuda financiera (ver nota infra). El dispositivo permite que la empresa abone a los jóvenes de 16 a 25 años de edad una remuneración por debajo del SMI: al menos el 55 % del SMI a los beneficiarios menores de 21 años y al menos el 70 % del SMI para los beneficiarios mayores de 21 años. O, respectivamente, al menos el 65 % y el 80 % del SMI si el beneficiario es titular de una cualificación al menos igual a la del bachillerato profesional, o de un título o diploma profesional del mismo nivel (*Código de Trabajo, artículos L. 6325-8 y D. 6325-15*).

Los gastos de formación serán sufragados por los organismos paritarios recaudadores reconocidos de las cuotas de formación (Opca), sobre la base de un número de horas establecido por convenio o acuerdo sectorial o interprofesional (*Código de Trabajo, artículo L. 6332-14*). A falta de acuerdo, la toma a cargo de las acciones de evaluación, acompañamiento y formación de los grupos destinatarios se realizará sobre la base de 9,15 euros/hora o 15 euros/hora (*Código de Trabajo, artículo D. 6332-87*). Los Opca también pueden asumir los costes relacionados con la formación del tutor, dentro del límite de 15 euros/hora, por una duración máxima de 40 horas (*Código de Trabajo, artículos L. 6332-15 y D. 6332-90 a D. 6332-92*).

Por otra parte, se deberá tener en cuenta que los beneficiarios de un contrato de profesionalización no forman parte de la plantilla de la empresa.

Cabe señalar lo siguiente:

*Varias ayudas específicas relacionadas con el contrato de profesionalización están reservadas a otros destinatarios distintos de los jóvenes. Pôle emploi abonará una ayuda a tanto alzado de 2 000 euros, a título de contratación de desempleados mayores de 26 años. Cuando el demandante de empleo es mayor de 45 años, la empresa se beneficia de una segunda ayuda de 2 000 euros y de una exención de cotizaciones.*

### Ayudas específicas a los GEIQ

Las agrupaciones de empresarios para la inserción y la cualificación (GEIQ), que organizan itinerarios de inserción destinados a los jóvenes de 16 a 25 años egresados del sistema escolar sin cualificación o con dificultades particulares de acceso al empleo, gozan de una exención específica de cotizaciones patronales de accidente profesional y enfermedad profesional. Esta exención se aplicará a la parte del salario que no exceda el SMI (*Código de Trabajo, artículo L. 6325-17*).

Estos GEIQ se benefician igualmente de una ayuda de acompañamiento del Estado, cuyo importe es de 686 euros por joven acompañado y por año. Esta se abona al 75% de ellas, después de la celebración de un convenio con el prefecto y, para el resto, a la vista de los resultados del acompañamiento.



Cabe señalar lo siguiente:

*Estos mismos beneficios se conceden a los GEIQ a título de los contratos de profesionalización celebrados con demandantes de empleo mayores de 45 años.*

### El contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un contrato en alternancia que destinado a favorecer la adquisición de una cualificación. Los empleadores del sector privado, así como los del sector público según algunas modalidades específicas (*Circular de 8 de abril de 2015*), pueden contratar aprendices.

### Condiciones de empleo de un joven

Para poder formalizar un contrato de aprendizaje un joven debe de tener al menos a 16 años de edad (15 años se ha completado el primer ciclo escolar) y un máximo de 25, incluso de 30 en algunos casos de sucesión de contrato de aprendizaje (*Código de Trabajo, artículos L. 6222-1 y L. 6222-2*). No existe límite de edad para los trabajadores discapacitados o las personas que crean o recuperan una empresa.

El contrato toma la forma de un CDI -que comienza por un período de aprendizaje- o de un CDD. Salvo excepciones, se concluye por más de tres meses antes o después del inicio de la formación en un centro de formación en alternancia (CFA). La duración del contrato o el período de aprendizaje es al menos igual a la del ciclo de formación y varía entre uno y tres años (cuatro años en el caso de un trabajador discapacitado). Esta duración puede ser prolongada por un año para obtener un diploma en caso de fracaso una primera vez, o ser fijada entre 6 meses y un año para obtener otro diploma en relación con el primero o de nivel inferior.

Es de subrayar que durante los dos primeros meses del contrato de aprendizaje, este podrá ser roto libremente y sin indemnización. Transcurrido este plazo, un acuerdo expreso o una sentencia del Tribunal de lo Social (los *Prud'hommes*) será necesario a la empresa para romper el contrato (*Código de Trabajo, artículo L. 6222-18*).

El empresario deberá inscribir al aprendiz y velar por que éste siga la formación en un CFA y participe en los exámenes. La duración mínima de la formación es de 400 horas al año, en término medio.

Cada aprendiz estará acompañado en la empresa por “un maestro de aprendizaje” designado por el empleador (debe reunir ciertas condiciones de experiencia y cualificación).

### A qué beneficios puede pretender la empresa

#### a) Ayudas financieras

Las empresas pueden aspirar a dos ayudas con ocasión de la contratación de un aprendiz:

- La ayuda a la contratación de un aprendiz suplementario (*Código de Trabajo, artículo L. 6243-1-1*). Reservada a las empresas con menos de 250 trabajadores, esta ayuda se concede desde el 29 de diciembre de 2014 a los contratos de aprendizaje celebrados a partir del 1 de julio de 2014. Es abonada por la región al final del período de dos meses durante el que el contrato de aprendizaje puede romperse libremente. Su importe no podrá ser inferior a 1.000 euros. Para beneficiarse, la empresa debe: bien justificar que no ha empleado, en el establecimiento afectado, a

ningún aprendiz desde el 1 de enero del año anterior; o bien, justificar un aumento del número de aprendices empleados en dicho establecimiento con relación a la plantilla de aprendices a 1 de enero del año de conclusión del nuevo contrato. Es de subrayar que, a partir del 1 de julio de 2015, una empresa no podrá optar a esta ayuda si está cubierta por un acuerdo sectorial que incluya compromisos cualitativos y cuantitativos en materia de desarrollo del aprendizaje;

- La prima para la enseñanza en las microempresas (*Código de Trabajo, artículo L. 6243-1*). Esta prima sustituirá a la indemnización compensatoria a tanto alzado (ICF) que se venía abonando a todas las empresas. Está reservada a las empresas con menos de 11 trabajadores, por los contratos de aprendizaje celebrados desde el 1 de enero de 2014. Su importe es definido por la región y no podrá ser inferior a 1.000 euros por año de formación. En algunos casos, la prima regional para las microempresas puede no ser abonada o ser reembolsada por la empresa (incumplimiento del contrato por culpa del empresario, no respeto de sus obligaciones, etc.).

Cabe señalar lo siguiente:

*Los contratos de aprendizaje firmados antes del 1 de enero de 2014 continúan dando derecho a la percepción de una prima, en aplicación de un régimen transitorio (de 1.000 euros al año en las empresas con menos de 11 trabajadores, y de 1.000 euros el primer año, 500 euros el segundo y 200 euros el tercero en las demás empresas).*

#### b) Exención de las cargas sociales

Las empresas con menos de 11 trabajadores (y los artesanos) se benefician de una exención total de las cargas sociales patronales y salariales (fuera de las cotizaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y, en determinadas condiciones, de la tasa de aprendizaje, de la de los salarios y la de la participación a la construcción.

Las que cuentan con al menos 11 trabajadores (no registradas en el repertorio de los oficios) están sólo exentas de las cotizaciones patronales a la Seguridad Social y de las cotizaciones salariales de origen legal o convencional. El Estado asume una parte de las cotizaciones, el resto queda a cargo de la empresa, y se ha establecido según un baremo a tanto alzado.

#### c) Otros beneficios

El aprendiz percibe una remuneración que podrá ser inferior al SMI y que se establecerá en porcentaje de éste, variando en función de la edad y la antigüedad en el dispositivo (*Código de Trabajo, artículo L. 6222-27*). Sin embargo, a partir de 21 años, se aplica el SMI completo o el mínimo convencional. Las ventajas en especie son deducibles del salario en el límite del 75% (*Código de Trabajo, artículo D. 6222-35*).

Las empresas sujetas al impuesto sobre las sociedades o el impuesto sobre la renta se benefician de un crédito fiscal por el primer año de formación de sus aprendices (*Código general de Impuestos, artículo 244, 4º G*). Su importe será de 1.600 euros multiplicado por el número medio de aprendices en 1er año de formación, que preparan un diploma de nivel inferior o igual al del bachillerato + 2 años de estudios superiores. El importe de base se ampliará a 2.200 euros en el caso de ciertos aprendices (trabajadores discapacitados, beneficiarios de un acompañamiento personalizado, etc.) y en las empresas titulares del sello "patrimonio vivo".

Por último, los aprendices no se tendrán en cuenta en el cálculo de la plantilla de la empresa, excepto para el riesgo “accidentes de trabajo – enfermedades profesionales”.

## **BALANCE DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO**

---

Los interlocutores sociales y cuatro ministros (Trabajo, Asuntos sociales, Justicia y economía) se reunieron el 3 de abril con objeto de estudiar el balance de la ley para la seguridad del empleo de 14 de junio de 2013 (ley conocida en España como ley de reforma laboral), presentado por el ministerio de Trabajo.

El 3 de abril marca el fin de las grandes conferencias sociales abriendo el camino a las conferencias temáticas, siendo la primera de ellas la dedicada a la ley para la seguridad del empleo.

Numerosas medidas de la ley de reforma laboral no figuran en el balance detallado en razón del escaso tiempo desde que comenzaron a aplicarse (base de datos económicos y sociales, el plazo de prescripción, etc.) o de la falta de datos (movilidad voluntaria garantizada, etc.).

### **Sólo 10 acuerdos de conservación de empleo**

Los acuerdos de conservación del empleo creados por la ley de 14 de junio de 2013 mencionada son una herramienta suplementaria para evitar los despidos en caso de degradación de la coyuntura económica. Los interlocutores sociales y el legislador han querido completar de este modo el abanico de instrumentos puestos a disposición de las empresas y de los trabajadores en caso de dificultad. Se trata de permitir mediante el diálogo social que las empresas que atraviesan grandes dificultades coyunturales puedan restaurar su competitividad evitando, al mismo tiempo, los despidos.

En las empresas que hacen frente a graves dificultades económicas coyunturales, estos acuerdos permiten adaptar temporalmente el tiempo de trabajo y el salario y, correlativamente, mantener el empleo de los trabajadores afectados por estas adaptaciones. Tienen una duración máxima de dos años.

A fecha de 15 de marzo de 2015, sólo se han firmado 10 acuerdos de conservación de empleo. No obstante, “la ley de 14 de junio de 2013 ha permitido el desarrollo de la negociación de empresa sobre las alternativas a las reestructuraciones para mejorar la competitividad de las empresas”, declara el ministro de Trabajo para restar importancia a este escaso número de acuerdos. Así, se han firmado 21 acuerdos de competitividad desde el 1 de enero de 2013. ¿Por qué prefieren las empresas estos acuerdos a los de conservación de empleo? Ciertas empresas consideran que la duración del acuerdo de conservación de empleo (limitado a dos años) es insuficiente para restablecer la competitividad, explica el ministerio, más aún cuando se sabe que la negociación del acuerdo puede durar seis meses. Otra explicación: el carácter limitado de las posibilidades de flexibilidad ofrecidas por los acuerdos de conservación de empleo. Estos acuerdos deben respetar la legislación sobre la duración legal del trabajo, el SMI y el principio de jerarquía de las normas. Además, el acuerdo de conservación de empleo desemboca a menudo en una nueva organización, en la cual puede resultar difícil integrar a los trabajadores que han rechazado el acuerdo. En ciertos casos, constata el ministerio, la empresa se encuentra en la paradójica situación de tener que “pagar numerosos despidos económicos y deber contratar para estos mismos puestos de trabajo”. Otro obstáculo: el compromiso de mantener el empleo, difícil de cumplir en periodo de crisis. Los empleadores prefieren firmar otros acuerdos para no estar comprometidos en mantener una determinada plantilla.

### **Acuerdos sobre la movilidad voluntaria**

Antes de la ley de 14 de junio de 1913, los denominados acuerdos de gestión preventiva de empleos y habilidades profesionales (GPEC) preveían dispositivos de movilidad para que el trabajador pudiese ejercer fuera de la empresa. El procedimiento para transferir a un trabajador de una empresa a otra se organizaba y detallaba en estos GPEC. Sin embargo, ninguna norma jurídica preveía el derecho a retornar a su empresa de origen. La ley de reforma laboral regula este aspecto creando un periodo de movilidad voluntaria que permite al trabajador ejercer una actividad profesional en una nueva empresa con el fin de diversificar su experiencia y su itinerario profesional. Durante este periodo se suspende el contrato de trabajo y al final del mismo, el trabajador tiene la garantía de volver a su empleo o a un empleo similar, salvo que decida no volver a su empresa de origen, en cuyo caso el contrato se extingue. Esta extinción se considera asimilada a una dimisión.

La movilidad voluntaria resulta de un acuerdo entre el empresario y el trabajador en el marco de la ejecución del contrato de trabajo. No es necesaria ninguna formalidad administrativa. Debido a ello, no hay datos para efectuar una evaluación cuantitativa de esta disposición de la ley de reforma laboral.

### **Acuerdos sobre la movilidad interna**

Antes de la ley de 14 de junio de 2013, el empresario podía imponer una movilidad interna, dentro de la empresa, al trabajador en dos hipótesis que presentaban muchas incertidumbres en su aplicación:

1ª) El empresario podía imponer al trabajador un nuevo centro de trabajo en el marco de un mismo sector geográfico. Ahora bien, la noción de sector geográfico no estaba definida con precisión, es el juez el que interpretaba esta noción.

2ª) El empresario podía imponer al trabajador un nuevo centro de trabajo en aplicación de una cláusula de movilidad del contrato de trabajo o del convenio colectivo, a condición que ambas definieran de manera precisa la zona geográfica en la que se aplica.

Los interlocutores sociales que firmaron el Acuerdo Nacional Interprofesional de 11 de enero de 2013, cuyas disposiciones se incluyeron en la ley de 14 de junio de 2013, acordaron que la movilidad interna en la empresa fuera un instrumento negociado y que se diera un marco jurídico a las medidas de acompañamiento a la movilidad. A partir de ahí, los acuerdos de movilidad interna son el resultado de negociaciones de empresa elaborados en un marco colectivo, sin que haya proyectos de despido, y son una herramienta de anticipación a las evoluciones de la empresa.

Según el balance presentado, no se ha firmado ningún acuerdo de movilidad interna. ¿Cuáles son las razones de este fracaso? Para el Ministerio de Trabajo es difícil articular estos acuerdos con las cláusulas de movilidad del contrato de trabajo. La jurisprudencia del Tribunal de Casación sobre la noción de "sector geográfico" puede igualmente frenar a los empresarios.

### **La modulación de las prestaciones de desempleo no alcanza sus objetivos**

La ley prevé un aumento de las contribuciones patronales para los contratos de duración determinada (CDD) en función de la duración y el motivo por el que utiliza este tipo de contrato. El aumento se aplica a la contribución que debe pagar el empresario al seguro de desempleo.

Para el Ministerio de Trabajo, el balance muestra que los resultados de la modulación de las contribuciones patronales al seguro de desempleo son igualmente decepcionantes.

El aumento de las contribuciones al seguro de desempleo por contratar a trabajadores con contratos de corta duración debía aumentar la recaudación de 150 millones a 200 millones de euros. Pero de agosto de 2013 a junio de 2014, solo se han recaudado por este concepto 49,85 millones de euros y la medida ha afectado a 722.000 trabajadores. Si nos centramos en los resultados del conjunto del año 2014, se constata un ligero aumento, pero con 70,41 millones de euros recaudados, estamos aún muy lejos de los resultados esperados por el Gobierno. Estos resultados no se explican por una baja del número de contratos de duración determinada (CDD). Al contrario, siguen en aumento: en 2013 ha habido 14,98 millones de declaraciones contratación en régimen de CDD de menos de un mes y en 2014, 15,7 millones.

La exoneración prevista en la ley de las contribuciones patronales al seguro de desempleo por la contratación de un joven de menos de 26 años con contrato de duración indefinida (CDI) no ha tenido tampoco mucho éxito. Se preveía que esta exoneración de cuatro meses de duración (tres meses en las empresas de 50 o más trabajadores) costaría entre 150 a 200 millones de euros. Pero de Agosto de 2013 a junio de 2014, solo ha costado 45,21 millones de euros y beneficia a 205.000 jóvenes. En el año 2014, el costo ha sido de 74,24 millones de euros; dicho de otro modo, hasta el momento, la incitación al empleo de los jóvenes no ha dado los frutos esperados.

### **Reducción de las acciones judiciales sobre los planes de conservación del empleo (PSE)**

La ley de 14 de junio de 2013 ha renovado profundamente la gestión de las reestructuraciones y la intervención del Gobierno, tanto en materia de procedimiento de negociación de los planes de salvaguarda de empleo (PSE) como en materia de información y consulta de las instancias representativas de personal (plazos, medios...) y evolución de la intervención de las DIRECCTE (Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo).

La ley sigue una línea directriz aceptada por el Gobierno y los interlocutores sociales: reforzar el ámbito del diálogo social y la negociación para facilitar la anticipación de las reclasificaciones cuando las supresiones de empleos no se pueden evitar. Las medidas de la ley en este sentido han dado resultados positivos.

En cuanto a las nuevas reglas aplicables a los planes de salvaguarda de empleo, el balance ha sido positivo. Desde su entrada en vigor el 1 de julio de 2013, las disposiciones de la ley no han provocado la avalancha de PSE que anunciaban los opositores a la norma. El número de PSE en 2013 (975) varía poco en relación con 2011 (952) y 2012 (914). Con 749 en 2014, parece constatar una reducción, aunque hay que ser prudente en la interpretación de estos datos por los cambios en las fuentes y en la legislación.

Otra satisfacción: las nuevas normas han favorecido la apertura de un espacio de negociación. Sobre las 642 decisiones tomadas por las DIRECCTE (Direcciones regionales de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo) más de la mitad afectan a un convenio colectivo (363 acuerdos validados, nueve denegados). Los acuerdos son firmados por una media de 2 o tres organizaciones sindicales. 46,5% de acuerdos han sido firmados por todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa.

Otro objetivo alcanzado: la bajada significativa de la judicialización de los planes sociales. La tasa de recursos ante las jurisdicciones competentes contra los PSE es de solamente un 8%

frente a un 25% antes de la ley. Los PSE aplicados en virtud de un acuerdo mayoritario generan menos contenciosos (5%).

