

## FRANCÍA

### SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN NOVIEMBRE

Se inicia el mes de noviembre con la firma de un **acuerdo, por parte de las organizaciones sindicales y patronales, para salvar el régimen obligatorio de pensiones complementarias de jubilación**. Con la crisis económica, la llegada a la edad de la jubilación de la generación del “boom” de nacimientos y el paro masivo, las instituciones de retiro complementario han aumentado su déficit de manera significativa (3.138 millones para el conjunto de instituciones de retiro). “De no llegar a un acuerdo, las reservas financieras de los organismos de retiro complementario se hubieran agotado a corto o medio plazo y habría que reducir drásticamente (un 11%) y de manera definitiva el importe de las pensiones”, ha afirmado la organización sindical firmante del acuerdo, la CFTC.

Tras ocho meses de negociaciones, las organizaciones patronales MEDEF, CGPME, UPA y las organizaciones sindicales CFDT, CFE-CGC, CFTC han firmado un acuerdo para sacar a flote el régimen de retiro complementario. Los sindicatos FO y se han negado a aceptar el acuerdo.

El punto principal del texto acordado es la instauración de un sistema de gratificación-sanción cuyo objetivo es incitar a retrasar la edad de solicitud de la prestación.

#### Trabajar más tiempo para evitar la aplicación de un coeficiente reductor

Por el lado de la sanción (*malus*), una vez que los trabajadores hayan alcanzado la edad legal de la jubilación (62 años) y tengan el periodo trabajado requerido para tener derecho a la pensión de la seguridad social a dicha edad sin aplicación de coeficiente reductor, *tendrán que trabajar un año más para pedir la pensión de retiro complementario. Si no lo hacen, tendrán un coeficiente reductor del 10% durante tres años, hasta los 64 años.*

Por el lado de la bonificación (*bonus*), los trabajadores que continúen en actividad dos, tres o cuatro años después de haber alcanzado la edad legal de la jubilación, tendrán una bonificación de la prestación 10%, 20% o 30% respectivamente, durante un año.

Además de la aplicación del coeficiente reductor, la mayor parte de las medidas de salvaguarda del sistema complementario recaen sobre los asalariados o los pensionistas, como, por ejemplo, la menor revalorización de las pensiones (1 punto por debajo de la inflación).

#### Aumento de las cotizaciones

Las organizaciones patronales aceptan aumentar sus cotizaciones por importe de unos 700 millones de euros, pero afirman haber obtenido una reducción compensatoria de cotizaciones al riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, afirmación que por el momento no es desmentida ni conformada por el Gobierno.

El miércoles 4 de noviembre, la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, presentó las **orientaciones para la reforma del Código de Trabajo**, cuyos objetivos son:

*Proteger mejor a los trabajadores*, a través de la confirmación de los principios fundamentales que determinarán las normas básicas del derecho de trabajo aplicables al conjunto de los trabajadores. Estas normas básicas no podrán ser derogadas;

*Reforzar el papel de la negociación colectiva*, principalmente la negociación de empresa. La empresa es el lugar donde se dan cita las necesidades de los trabajadores y de los empresarios, cerca de la realidad, sobre el terreno, y es el lugar más pertinente para negociar los acuerdos.

**Francia a la cola de la dinámica de reformas laborales en Europa.** Siete años después de que estallara la crisis económica (2008), un informe muy denso del Consejo de Orientación del Empleo (COE), que depende del primer ministro, que ha desvelado el diario Les Echos de 9 de noviembre, realiza un panorama exhaustivo de las reformas emprendidas por los 10 países vecinos de Francia. El COE ha optado por no incluir a Francia en este análisis con objeto de “ver objetivamente lo que se hace en otros países”, sin que el análisis de la situación francesa confiera una dimensión política o ideológica al informe.

Sin embargo, en momentos en que las buenas cifras del mes de septiembre dejan esperar al Elíseo que la reversión duradera de la curva del paro está próxima, dos lecciones muy importantes se desprenden de la lectura del informe: Primero, que las reformas lanzadas por el Gobierno se incluyen claramente en la tendencia europea de la reducción de los costes del trabajo y de una clara flexibilización del derecho, “una tendencia general marcada por el empleo permanente”, según apunta el informe. Y segundo, Francia brilla por su timidez: numerosas reformas han sido menos profundas y, con frecuencia, lanzadas más tarde, y algunas están todavía se encuentran en estado de proyecto.

Esto viene a ilustrarlo el caso del despido. Al igual que Francia, Italia, Reino Unido y España han limitado la indemnización de los tribunales de trabajo y favorecido la conciliación. Pero estos países han reformado claramente las causas y procedimientos del despido individual, cuando el Elíseo y Matignon han excluido cualquier reforma del contrato de duración indefinida (CDI).

Lo mismo ocurre con la gestión de los demandantes de empleo. También al igual que Pôle Emploi, los servicios del paro de los países vecinos han reforzado el seguimiento personalizado, la formación y el control. Pero Pôle Emploi avanza pasito a pasito, y, sobre todo, los suecos, daneses, portugueses, italianos, neerlandeses y españoles también han disminuido, según los casos, la cuantía y la duración de las prestaciones, e introducido y reforzado los mecanismos de dicha reducción. Otras tantas pistas excluidas por los sindicatos franceses en su última negociación con al Unedic, en 2014.

Este fenómeno también viene ilustrado por la reforma del Código de Trabajo francés: mientras Manuel Valls promete reformarlo de aquí a 2018, nuestros vecinos del Sur ya han consagrado una amplia reversión de la jerarquía de las normas, como por ejemplo, la posibilidad en España y en Portugal de modificar unilateralmente el contrato de trabajo.

Les Echos se pregunta si hay que ver en ello las dificultades experimentadas por Francia para hacer que el paro disminuya, cuando este movimiento está ya en marcha desde mediados de 2013 en los otros países. El informe del COE se abstiene pero concluye que, las medidas iniciadas por los países estudiados han tendido un impacto positivo sobre el paro. Y subraya que los países que han empezado “antes de la crisis” a “corregir los desequilibrios estructurales en el mercado laboral y activado sus políticas del empleo, han sido menos afectados y se están restableciendo con mayor facilidad”. Este es el caso de

Alemania, Reino Unido, Austria, Dinamarca y Suecia. Por el contrario, España Italia y Portugal, que “a falta de reformas adaptadas o suficientes” no han podido corregir el tiro, han registrado una degradación “más fuerte y más duradera”.

Francia se sitúa claramente en este segundo grupo pero hay que matizar esta constatación ya que las reformas no son el único factor que impacta el desempleo y producen resultados cualitativamente contrastados. Por ejemplo, el éxito alemán también está apoyado por su estructura demográfica, con más entrantes que salientes en el mercado laboral. En cuanto a la reactivación económica inglesa, ésta se está llevando a cabo mediante la precarización, y los primeros resultados registrados en Italia deberán ser confirmados con el tiempo.

**El ministro de Economía ha desvelado en noviembre las grandes líneas de su nueva ley.** Emmanuel Macron presentó el día 9 la hoja de ruta de su futura ley ante un parterre de empresarios y de organizaciones profesionales. Escarmentado por los enfrentamientos mantenidos durante casi un año con un número incalculable de lobbies profesionales y de resistencias parlamentarias durante los debates de su primera ley relativa al crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades, el Sr. Macron quiere ahora reunir un consenso, lo más amplio posible, con los actores de la economía del futuro, antes de redactar el texto. “Es necesario un diagnóstico común, dar la palabra a los que actúan en el ámbito de la globalización y que saben lo que es bueno y necesario para ellos”, explican en el entorno del ministro.

Formalmente, el ministro no ha presentado todavía la ley y no está, ni siquiera, en el estadio de las propuestas concretas que empezarán a ser públicas a mediados de diciembre. El Sr. Macron está en la fase de escuchar, dialogar y debatir. De ahí, el formato de su rueda de prensa del lunes, en la que la introducción quedó a cargo de 10 actores de “la economía del futuro”, y él se contentó con la conclusión, dando pocas pistas sobre la reforma.

A un mes de las elecciones regionales se impone la discreción; Emmanuel Macron no quiere ser acusado de echar leña al fuego lanzándose al asalto de tabúes socialistas tales como las 35 horas.

Una parte importante de esta nueva reforma estará dedicada a la formación (adaptación de las profesiones a lo digital y mayor importancia concedida a las habilidades de los trabajadores cuyos cometidos están abocados a desaparecer), sin que todas las medidas sean de orden legislativo.

El ministro quiere retomar la cualificación de ciertas profesiones que bloquean la entrada de los nuevos trabajadores. Esto es particularmente cierto en la construcción, donde incluso para efectuar trabajos sencillos o pequeñas reparaciones se exige un título de formación profesional de primer grado. Las asociaciones de reinserción de grupos con dificultades subrayan con cierta regularidad el freno que puede representar esta exigencia de cualificación para acceder a estas profesiones. Y el ministro explica también que “un peluquero africano no puede ejercer como peluquero para los africanos porque las escuelas de peluquería no tienen ninguna especialidad de peluquería para los africanos”.

La futura ley económica de Emmanuel Macron será parcialmente presentada hacia mediados de diciembre y finalizada en enero 2016, al término de varias semanas de debate con los actores económicos.

**El Gobierno establece el marco de la futura negociación sobre la Cuenta Personal de Actividad.** En el ámbito de la negociación interprofesional que debe abrirse próximamente, los interlocutores sociales van a tener que definir los principios de funcionamiento y el contenido de la primera etapa de aplicación de la Cuenta Personal de Actividad (CPA) a 1 de enero de 2017.

Esto es lo que prevé el documento de orientación que les ha hecho llegar el ministerio de Trabajo el 7 de noviembre. Los negociadores estarán encargados de especificar los objetivos perseguidos por la Cuenta, tales como el refuerzo de la capacidad de evolución profesional.

También deberán determinar qué derechos sociales estarán integrados en la Cuenta Personal de Actividad cuando ésta sea lanzada. El Gobierno también informa de que la CPA recogerá, forzosamente, la Cuenta Personal de Formación (CPF) y la Cuenta Personal de Prevención de la Penosidad (C3P), ya desde la primera etapa de su implementación.

Por otra parte, el documento de orientación invita a los interlocutores sociales a establecer un calendario de reuniones relativas a la protección de la trayectoria profesional para el año 2016.

La reunión del martes día 10 de la patronal y los sindicatos, aunque no reservó ninguna sorpresa y estaba destinada a establecer el **calendario social 2016**, terminó en un programa **muy cargado** y con plazos muy cortos en varios *dossiers* importantes.

De entre ellos, numerosos eran los que se esperaban. A corto plazo, está, por supuesto, el menú impuesto por el Gobierno, o sea, la negociación sobre la Cuenta Personal de Actividad (CPA) que debe finalizar a final de 2015-principios de 2016. “Un plazo muy corto”, se queja Hervé Garnier, de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo. Por su parte, la representante de la Confederación general del Trabajo, Catherine Perret, ha asegurado que entrará “plenamente” en la negociación sobre la CPA, con la voluntad de firmar el acuerdo. Pero la Sra. Perret, que encabezó las negociaciones de su central sindical sobre la formación, es la responsable de que la Confederación general del Trabajo no firmase el acuerdo sobre el tema, que sin embargo era consensual, en 2013.

La renegociación del acuerdo relativo al seguro de paro que se abrirá en enero, se anuncia con otra clase de complicaciones, aunque “el grupo de trabajo político” constituido para prepararla haya despejado el dossier.

En teoría, la nueva normativa deberá aplicarse el 1 de julio próximo, y la revisión de la normativa relacionada con el diferido de indemnización (el convenio de paro ha previsto que será posible diferir, por un periodo limitado, el punto de partida del pago de las prestaciones de paro en función de los ingresos del trabajador despedido) exigido por el Consejo de Estado se tratará aparte, de aquí a final de año.

En cuanto a la negociación relativa a “la evolución de los cuadros” cuyo principio queda establecido en el acuerdo de 30 de octubre 2015 sobre las pensiones de jubilación complementarias, debería iniciarse a principios de 2016.

De aquí a principios del año que viene, también se iniciarán debates sobre “los criterios que deberán permitir la reestructuración de los sectores profesionales”, que el Gobierno ha decidido acelerar.

Otros temas serán igualmente objeto de “deliberación”: la política de las discapacidades, y también, antes del verano, la elaboración de instrumentos de gestión preventiva de los empleos y habilidades, que sirvan de base a las negociaciones sobre las clasificaciones profesionales en los distintos sectores.

También está recogido en el programa un diálogo sobre los retos que plantea el sector de lo digital.

“Hemos tenido programas menos consensuales”, comenta Philippe Pihet, del sindicato Fuerza Obrera.

También se habló en noviembre de la **Cuenta «Penosidad»** con objeto de **volver a definir algunos factores de riesgo**. Menos de un año después de su entrada en vigor, la cuenta “Penosidad” ya está siendo modificada. En efecto, la ley “Rebsamen” de 17 de agosto de 2015 prevé toda una serie de medidas de simplificación, que especifican los proyectos de decretos enviados a los administradores de la Caja Nacional del Seguro de Vejez (CNAV) para que emitan un dictamen. Estos textos traducen igualmente los compromisos del Gobierno tomados en mayo último, de volver a definir varios factores de penosidad y aplazar en seis meses la aplicación completa del dispositivo.

Los proyectos de decretos modifican la definición y/o los umbrales de exposición de varios factores de penosidad, de los cuales únicamente el primero -el trabajo repetitivo- entró en aplicación el 1 de enero de 2015.

- Trabajo repetitivo. Se ratificará la nueva definición del trabajo repetitivo propuesta por el director general de la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (Anact), así como los nuevos umbrales de exposición asociados. El trabajo repetitivo se caracterizaría pues por la realización de trabajos que impliquen la ejecución de movimientos repetidos, solicitando todo o parte de un miembro superior, con una frecuencia elevada y con una cadencia impuesta. El trabajador será considerado expuesto si realiza:
  - 15 gestos técnicos o más durante un periodo de tiempo inferior o igual a 30 segundos, durante al menos 900 horas al año.
  - 30 gestos técnicos o más al minuto en todos los otros casos (durante un ciclo de tiempo superior a 30 segundos, ciclo de tiempo variable, falta de ciclo de tiempo), durante al menos 900 horas al año.
- Manutención manual de carga. El umbral asociado a este factor será especificado. Un número de gestos “levantar”, “cargar”, “empujar”, “tirar”, etc. será ahora requerido y establecido en 40. Por otra parte, la duración mínima de exposición sería uniformada en 120 días al año.
- Ruido. El umbral asociado al factor ruido sería modificado. La intensidad mínima de exposición exigida pasaría de 80 decibelios a 81.

Además, es de subrayar que los proyectos de decretos especifican la articulación entre los factores de penosidad nocturnos y el trabajo en equipos sucesivos alternos. Así, cuando la empresa aprecie la exposición de un trabajador al trabajo nocturno no debería tener en cuenta las noches efectuadas en equipos sucesivos alternos.

### **Aplazamiento de la fecha de entrada en vigor de los seis últimos factores de penosidad:**

Tal y como lo anunció el Gobierno el 26 de mayo pasado, los seis factores de penosidad que deberían entrar en vigor el 1 de enero de 2016, se aplicarían finamente a partir del 1 de julio de 2016. Los factores afectados son: “manutención manual de las cargas”, “posturas penosas”, vibraciones mecánicas”, “ruido”, “temperaturas extremas” y “agentes químicos peligrosos”.

Y se sigue con el tema de la **penosidad en el trabajo** al tratar de las **medidas de simplificación** contenidas en la ley « Rebsamen », que han sido concretadas. Reclamada con vehemencia por las empresas, la simplificación de la cuenta “Penosidad” ha sido iniciada a nivel legislativo con la publicación el pasado verano de la ley relativa al diálogo

social. Sin embargo, varias de sus medidas necesitan decretos de aplicación. Sus proyectos han sido enviados a los administradores de la Caja Nacional del Seguro de Vejez (CNAV) requiriendo su dictamen.

### **Sustitución de la ficha penosidad por una declaración:**

A nivel normativo, los proyectos de los decretos sacan las consecuencias de la supresión de la ficha penosidad y de su sustitución por una declaración vía la declaración anual de datos sociales (DADS) o la declaración social nominativa (DSN).

También adaptan las modalidades de declaración de los factores de exposición a la aplicación de la DSN (que, finalmente, debería ser generalizada en todas las empresas en 2017 y no ya en 2016, según una enmienda de los diputados al proyecto de ley de financiación de la Seguridad Social para 2016. Así, a partir del 1 de enero de 2016, la empresa deberá proceder a esta declaración en concepto de paga del mes de diciembre del año considerado como muy tarde, y no ya el 31 de enero del año siguiente como muy tarde.

En el caso de los trabajadores titulares de un contrato de duración superior o igual a un mes, que termina en el transcurso del año, la empresa debería realizar la declaración, como muy tarde, con la paga de fin de contrato. Se han previsto modalidades transitorias para las empresas que no utilicen la DSN (la declaración se efectuaría vía la DADS).

Por otra parte, se instituirá un derecho de rectificación de la declaración, que podrá ser realizado hasta el 5 ó el 15 de abril del año siguiente, según el plazo para el abono de las cuotas aplicables a la empresa.

### **Adaptación de la declaración a los trabajadores desplazados:**

Los proyectos de decretos especifican las modalidades de adaptación de la declaración en el caso de los trabajadores desplazados, que no son susceptibles de adquirir ningún derecho a título de la cuenta penosidad y que están expuestos a factores de riesgo, lo que afecta a los trabajadores desplazados temporalmente a Francia. Para estos últimos, la empresa debería establecer una ficha individual de seguimiento de las exposiciones, indicando los factores de riesgo a los que están expuestos más allá del umbral. La ficha debería ser entregada al trabajador al término del año civil, o al trabajador cuyo contrato finaliza en el transcurso del año, como muy tarde el último día del mes que sigue la fecha de finalización del contrato. Debería ser conservada por la empresa durante un periodo de cinco años. Hay que tener en cuenta que el hecho de no cumplimentar o actualizar la ficha estaría castigado con una multa de 1.500 euros, aplicada tantas veces como trabajadores desplazados afectados cuente la empresa.

**La Conferencia sobre el Clima de París y los trabajadores desplazados.** Según informaciones difundidas por el canal de televisión francés France 2, la preparación de la gran Conferencia Internacional sobre el Clima (COP21), que se va a celebrar en la afueras de París (Le Bourget) a final de mes, y que va a acoger a los dirigentes de 195 países, está empleando a 250 trabajadores desplazados.

Esta práctica, que consiste en emplear en suelo nacional a trabajadores extranjeros, no tiene nada de ilegal en sí. Al menos, siempre que se respeten el derecho del trabajo y el salario franceses. Lo que en este caso parece ser inexacto. Así, un obrero eslovaco interrogado declaró ganar 70 euros por 10 a 12 horas de trabajo diario, es decir, mucho menos del salario mínimo (7,53 euros íntegro / hora). Esto constituye una verdadera bomba en momentos en que el Gobierno anuncia que va a reformar el Código de Trabajo para mejorar la protección de los trabajadores.

Es verdad que la empresa que emplea a este trabajador eslovaco, GL Events, ya levantó polémica este verano pasado empleando a trabajadores rumanos para montar...el último congreso del Partido Socialista.

En el caso de la organización de la COP21 las cosas estaban muy claras, pues el secretario general de esta manifestación, Pierre-Henri Guignard, encargado del montaje del sitio de acogida de la misma, declaró en octubre que: “Como Estado vamos a velar, en las cláusulas de los pliegos de condiciones de las licitaciones que vamos a lanzar, porque se recurra a empresas locales”. Un comunicado de prensa aseguraba incluso que “[...] los empleos – unos 3.000- van a beneficiar a personas que viven en territorio francés.”. Al final son 3.400. Un verdadero regalo para el departamento de Sena-Saint Denis, donde está ubicada la municipalidad de Le Bourget, con sus 120.000 demandantes de empleo de categoría A, y una tasa de paro que supera el 13,1% (media nacional: 10,5%).

A pesar de estas promesas, en el terreno las cosas son muy distintas. Según France 2, sólo 200 personas de Seine-Saint Denis participan en los trabajos. Y la patronal Medef local confirma que, a pesar de las numerosas reuniones con las autoridades, las empresas del departamento sólo han conseguido “las migajas”. Sobre los 38 prestatarios del evento, sólo cuatro Pymes proceden del departamento, es decir, a penas una de cada diez.

En su propia defensa, el Sr. Guignard afirma que este proyecto “apela a 60 prestatarios en el ámbito de los mercados únicos europeos”, que pueden, “respetando las leyes y la normativa francesa, utilizar subcontratistas”. Antes de agregar que “desde hace más de un año viene trabajando con la dirección de Empleo del Consejo departamental de Sena-Saint Denis, con el fin de favorecer la contratación en dicho departamento”.

Desafortunadamente, no es la primera vez que empresas francesas incumplen la normativa europea recurriendo a trabajadores desplazados. Y la lista de los condenados por la justicia es larga. Desde la empresa Bouygues, que fue condenada por no respetar el derecho social en su obra del reactor nuclear, a pagar 25.000 euros de multa como advertencia, cuando el procurador el fiscal sólo reclamaba 15.000.

La construcción, la hotelería y los transportes concentran la mayor parte de trabajadores desplazados: alrededor del 40% de los presentes en el Hexágono. El gran aumento de su número (+780% en 10 años alcanzando un umbral estimado en 230.000), ha conducido al Gobierno a renunciar, este verano pasado en la ley Macron, al plan de lucha adoptado un año antes contra los abusos de toda clase. “El trabajo ilegal es un plaga para la economía y para la sociedad; necesitamos una movilización sin precedentes”, recalcó entonces el primer ministro. Declaraciones que, a la luz del asunto de las obras de la COP, suenan raro y, sobre todo, completamente falso.

Desde 1987, la ley impone a las empresas con más de 20 trabajadores la **obligación de emplear al menos un 6% de personas discapacitadas**. Las sanciones financieras fueron endurecidas por la ley de 2005 relativa a la discapacidad, y **la ley Macron** sobre el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades **abre, discretamente, nuevas posibilidades** para que las empresas puedan respetar sus obligaciones en este ámbito. Estas medidas, que han sido saludadas por las empresas, no reciben la unanimidad de las asociaciones de personas discapacitadas.

Ahora, las empresas pueden cumplir -en parte- sus obligaciones de empleo acogiendo a personas discapacitadas en el ámbito de las prácticas de “escenificación de situaciones profesionales”, dispositivo de uno a dos meses de duración, creado en 2014 por la ley relativa a la formación profesional. Hasta el 2% de la cuota de las empresas podrá ser cubierto por este medio. Las prácticas de observación realizadas por los escolares

discapacitados también podrán ser contabilizadas en la plantilla de la empresa hasta un 2% como máximo.

Otra novedad de la ley Macron es que las empresas van a poder deducir de su obligación de empleo los contratos firmados con trabajadores autónomos discapacitados. Las modalidades de aplicación de estas disposiciones se desconocen todavía pero los decretos de aplicación de dicha ley se esperan a lo largo de este mes de noviembre.

Sin sorpresa alguna, la patronal Medef se dice favorable a estas disposiciones. Por lo que se refiere a las prácticas de descubrimiento y escenificación de situaciones profesionales, “esta medida va a favorecer el acceso a la empresa de los jóvenes discapacitados”, declaran en el Medef. Igual satisfacción en lo que afecta al recurso a los trabajadores autónomos discapacitados: “Lo único que podemos hacer es saludar esta medida que tiene el mérito de valorar la iniciativa de emprendedores discapacitados, y estaremos atentos a la aplicación de esta disposición”, prosigue el sindicato patronal.

Antes de la ley Macron, las empresas que no alcanzaban el 6% de trabajadores discapacitados en su plantilla podían cumplir -parcialmente- con sus obligaciones de empleo, recurriendo a establecimientos y servicios de ayuda por el trabajo (ESAT) o a empresas adaptadas (EA), que empleaban a discapacitados, pero también incluir en sus cuotas a los cursillistas discapacitados en alternancia o en el ámbito de la formación profesional.

**Cerca de medio millón de personas discapacitadas se encuentran desempleadas.** En Francia, 2.000.000 de personas de 15 a 64 años de edad declaran ser titulares de un reconocimiento administrativo de discapacidad, que les permite beneficiarse de la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados (OETH). En efecto, como se indica en la noticia anterior, la ley establece que todo establecimiento privado o público con al menos 20 trabajadores en su plantilla, tiene la obligación de emplear a personas discapacitadas.

Las empresas disponen de varias modalidades: empleos directos o indirectos, o, en su defecto, abono de una cuota anual a la Asociación de gestión del fondo para la inserción de personas discapacitadas (Agefiph). Las empresas han realizado esfuerzos notables, pero, en general, alcanzan difícilmente el umbral del 3 a 4% de discapacitados en su plantilla. La tasa de empleo directo de trabajadores discapacitados en el sector privado era del 3,1% en 2011.

El resultado es que la población discapacitada se encuentra alejada del mercado laboral. Sólo el 35% de las personas de 15 a 64 años de edad reconocidas como discapacitadas están empleadas, frente al 66% de la totalidad de la población.

Su tasa de paro asciende a un 18%, es decir cerca del doble de la de las personas en edad de trabajar. En junio de 2015 eran 468.423 desempleados (+37% desde junio de 2012, frente a +20% en el caso de la totalidad de la población).

La escasa cualificación que afecta tanto a las personas discapacitadas de nacimiento como a las que se han convertido en discapacitadas a consecuencia de enfermedad o accidente, constituye el principal obstáculo a su inserción o reinserción profesional. Según el ministerio de Trabajo, en junio de 2012, el 75% de los demandantes de empleo discapacitados no tenían el bachillerato y sólo el 10% habían realizado estudios superiores. Las razones son la dificultad para seguir la escolaridad en ambiente ordinario (y medios financieros y humanos insuficientes), sin olvidar la falta de accesibilidad a los establecimientos escolares o superiores.

El segundo freno son los *a priori* sobre la discapacidad y los temores de los managers y los DRH. Por ejemplo, ¿cuántos DRH saben que un 80% de las discapacidades son invisibles o que sólo el 15% de los trabajadores discapacitados necesitan un acondicionamiento especial?

Por otra parte, los dispositivos de acompañamiento de las personas discapacitadas son múltiples y no siempre funcionan de manera óptima en términos de sinergias, y además padecen una inercia importante. Ni los destinatarios ni las empresas conocen bien las ayudas financieras; prueba de ello es el estudio realizado por la Fundación Malakoff Médéric Handicap, que revela que muchas empresas están dispuestas a contratar si contasen con el apoyo de organismos especializados (un 70%) y si las gestiones administrativas fueran simplificadas (un 65%). En la actualidad, un 33% de empresas con más de 20 trabajadores indican tener la intención de contratar al menos a una persona discapacitada en 2016.

Las **diferencias salariales entre hombres y mujeres** se manifiestan fuertemente dentro de la misma profesión según un estudio publicado por la Dares (ministerio de Trabajo) este mes de noviembre, que revela que en 2012 el salario horario neto de las mujeres era inferior en un 16,3%, en término medio, al de los hombres. Esta diferencia alcanza incluso un 25,7% en la remuneración media anual. El estudio subraya diversos factores que permiten entender mejor las diferencias salariales vinculadas al sexo.

### Desigualdades que hay que buscar en el seno de cada familia profesional

Hombres y mujeres se reparten de manera desigual entre las distintas profesiones, pero este reparto interprofesional no explica suficientemente las diferencias de remuneración. Si en cada una de las familias profesionales las mujeres y los hombres percibiesen el mismo salario neto, sólo subsistiría una diferencia salarial de un 3,5% ligada al reparto por profesiones de los dos sexos. Las diferencias hay que buscarlas entonces a nivel intraprofesional. Así, si el número de mujeres y hombres fuese el mismo en cada profesión, la Dares estima que el salario medio neto de las mujeres sería todavía inferior en un 12,8% al de los hombres.

Siempre según la Dares, la diferencia de salario horario neto no es debida únicamente a las desigualdades propias de cada profesión, sino también al desigual reparto de mujeres y hombres por profesión (22%). Así, el empleo de las mujeres está muy concentrado: cerca de la mitad de éstas se agrupa en una decena de profesiones, cuando el empleo de los hombres está más disperso. Desde final de los años noventa, esta “segregación profesional” disminuye y la diversidad tiende a desarrollarse. Las mujeres se concentran más en algunas profesiones mejor remuneradas (gestión y administración de empresas, profesiones paramédicas, venta, etc.). Pero aunque la diferencia salarial global disminuye poco a poco, ésta continúa siendo importante en ciertas profesiones.

### Las profesiones denominadas « masculinas » están mejor remuneradas

Las profesiones en las que las diferencias salariales son muy importantes son profesiones con predominancia masculina y profesiones mixtas (en las que las dos partes, por sexo, están equilibradas). Sólo en dos profesiones predominan excepcionalmente las mujeres: en la de técnicos de la banca y los seguros, en la que la diferencia alcanza un 16%, y en médicos y asimilados, donde se eleva a un 24%.

En 2012, la diferencia salarial más importante afecta a los profesionales de la acción cultural y deportiva, y a los vigilantes (38%), entre los que se cuentan tres veces menos mujeres que hombres y en las que algunos deportistas masculinos perciben remuneraciones particularmente altas. Otro ejemplo importante es la diferencia sustancial (29%) de los cuadros de la banca y los seguros, donde las mujeres ocupan el 45% de los puestos.

### Pequeñas diferencias en las profesiones poco cualificadas

La diferencia del salario por hora tiene tendencia a disminuir a medida que la cualificación baja. En este sentido, la diferencia menos importante se encuentra en las profesiones de empleado u operario no cualificado. Por ejemplo, sólo es de un 2% en el caso de los operarios no cualificados de la obra gruesa de la construcción, donde las mujeres son muy minoritarias.

Dos profesiones intermedias registran igualmente diferencias muy pequeñas: la de secretaria de dirección, que cuenta con cerca de un 94,4% de mujeres con una diferencia de remuneración de sólo un 3%, y la de técnico de informática que reúne a menos de un 16% de mujeres y registra una diferencia salarial del 2%.

### Concentración de mujeres en el nivel más bajo de la escala salarial

Cuanto más grande es la dispersión de los salarios en el seno de una misma familia de profesiones, más importantes son las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Al experimentar muchas dificultades para acceder a profesiones mejores remuneradas, las mujeres se concentran en el nivel más bajo de la escala salarial. En 73 profesiones de las 76 estudiadas, más del 50% de las mujeres son remuneradas con el salario por hora medio neto más bajo de su profesión, cuando esto ocurre con menos del 50% de los hombres. En el caso de los obreros cualificados del mantenimiento, es el 88% de las mujeres cobran menos del salario medio.

### Diferencias salariales vinculadas a la estructura

Las características de la población de mujeres y hombres que compone ciertas profesiones pueden explicar una parte de dichas diferencias. Es el caso de las profesiones donde éstas son particularmente importantes. Las mujeres son más jóvenes y menos numerosas en las grandes empresas, en las categorías de técnico y supervisor de la construcción (profesiones masculinas en un 91%). Estos elementos explican la mitad de la diferencia de remuneración que se ha verificado (17%). En el caso de los cuadros de dicho sector, con un 17,6% de mujeres, la edad explica el 37% de diferencia salarial (24%): más de la cuarta parte de los hombres tienen 50 ó más años de edad, frente a un 10% de mujeres. La edad contribuye también ligeramente en la formación de estas diferencias en el caso de los médicos y asimilados (profesión con un 64,4% de mujeres); en dicha profesión el 55% de los hombres tienen más de 50 años, frente a sólo el 36% de mujeres.

### Desempleados registrados en los servicios públicos del empleo en octubre de 2015.

De acuerdo con los datos estadísticos de "Pôle Emploi" y de la DARES (servicios estadísticos del ministerio de Trabajo) publicados el 26 de noviembre, a finales de octubre de 2015 había en Francia metropolitana 3.589.800 desempleados de la categoría A inscritos en el servicio público de empleo, 42.000 más que en el mes precedente, lo que representa una variación mensual de +1,2% e interanual del +3,7%.

Si se añaden a la categoría A (personas obligadas a buscar activamente un empleo que no han trabajado en el mes), las categorías B y C (obligados a buscar activamente un empleo que han ejercido una actividad reducida en el mes), el número total de desempleados inscritos a finales de octubre en Francia metropolitana asciende a 5.435.800 lo que sitúa la variación mensual en un +0,2% (13.100 desempleados más) e interanual en un +5,5%.

El análisis del perfil de los inscritos en la categoría A revela que en octubre, el número de desempleados de menos de 25 años permanece estable (-2,9% en variación interanual); los de edad comprendida entre 25 y 49 años aumentan un 1,4%% (+3,3% en variación interanual) y los de 50 o más aumentan un 1,5% (un 9,2%% en variación interanual).

Por su parte, los parados de larga duración incluidos en las categorías A, B y C, aumenta un 0,4% en octubre y 9,8% en variación interanual.

El ministerio de Trabajo ha publicado el **balance de la “obligación de emplear a trabajadores discapacitados” (OETH)**. El ministerio de Trabajo ha publicado en noviembre 2015 el balance 2013 de la obligación de emplear a trabajadores discapacitados (OETH).

La OETH impone a los directivos de establecimientos con una plantilla de 20 o más trabajadores, en un periodo superior a tres años, la obligación de emplear un número de discapacitados igual, como mínimo, al 6% de de la plantilla. Para aplicar esta disposición, las empresas pueden elegir entre emplear directamente las personas discapacitadas (o indirectamente a través de contratos de subcontratación), firmar contratos de abastecimiento con empresas de sectores “protegidos” (que emplean discapacitados), aplicar un convenio de sector, grupo de empresas, etc. sobre empleo de personas discapacitadas o abonar una contribución económica a la Asociación de gestión del fondo para la inserción profesional de personas discapacitadas (AGEFIPH).

En 2013, había 386.700 trabajadores discapacitados en los 99.800 establecimientos sujetos a la OETH. Representan el 3,3% de la plantilla de estos establecimientos. Entre 2012 y 2013, ha aumentado el número (+25.000) y la proporción en relación con el total de la plantilla (+0,2 puntos). La proporción de centros de trabajo que abonan una contribución a la AGEFIPH permanece invariable (8%).

En 2013, las 36.500 nuevas contrataciones de personas discapacitadas, lo han sido con un contrato de duración determinada, CDD, (38%) frente a un 31% con contrato de duración indefinida, CDI. Los nuevos trabajadores discapacitados son contratados con CDD o con contratos de trabajo temporal más a menudo que el conjunto de los trabajadores comparables. Más del tercio de los trabajadores discapacitados titulares de un CDI trabajan con jornada parcial, frente a un 17% de la totalidad de trabajadores con CDI.

**Lanzamiento del proyecto piloto franco-alemán sobre un Erasmus para aprendices.** El primer ministro Manuel Valls ha pedido al secretario de Estado encargado de Asuntos europeos, Harlem Désir, que dirija y ponga en funcionamiento tres proyectos europeos para la juventud: una carta de estudiante europea, un servicio civil europeo y el Erasmus profesional. El lanzamiento de la experimentación sobre este último proyecto ha tenido lugar el lunes 23 de noviembre con la ministra de trabajo, empleo formación profesional y diálogo social, Myriam El Khomri, en estrecha colaboración con el Gobierno federal de la República alemana, representado por su Embajador en Francia, Nikolaus Meyer-Landrut.

Para Harlem Désir, “no hay razón alguna para que Erasmus, que constituye un gran éxito para los estudiantes, no lo sea también para los jóvenes en formación profesional y en aprendizaje. Hay que suprimir todos los obstáculos. Este es el sentido de la experimentación. La formación efectuada en otro país de la UE, durante el aprendizaje, será un formidable valor para su cualificación y el acceso al empleo. Será también una bonita experiencia de ciudadanía europea.”

Para Myriam El Khomri, “hay que reforzar el conocimiento mutuo de nuestros sistemas de formación y favorecer la movilidad europea de los jóvenes aprendices, que constituye una ventaja innegable en materia de inserción. Es necesario continuar la acción de Europa a favor del empleo de los jóvenes; una Europa que tiene sentido es una Europa que no priva de futuro a su juventud”.

Para Nicolaus Meyer-Landrut, “conocerse para comprenderse y tenerse confianza: es el pilar de la colaboración franco-alemana. Para que el conocimiento mutuo sea un paso hacia el empleo de una y otra parte de la frontera, hay que osar la movilidad profesional, que pasa

naturalmente por una experiencia práctica. Es la razón por la cual me satisface que este proyecto piloto franco-alemán para la movilidad de los aprendices, que, en el seno de un mismo grupo, da a los jóvenes la posibilidad de conocer su compañero de manera muy concreta”.

### El proyecto

La movilidad es un valor importante en la formación: esta experimentación franco alemana constituye una primera etapa antes de proceder a una generalización, fomentando otras iniciativas bilaterales en el seno de la UE, pero sobre todo, en el ámbito europeo. Permitirá encontrar soluciones concretas a las cuestiones que pueden frenar la movilidad europea de los jóvenes, en particular de los aprendices, como la duración de la movilidad y el ritmo de la alternancia (es decir, la formación que alterna teoría y prácticas en empresa), las barreras lingüísticas, la evaluación del aprendiz y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales o las financiaciones.

### Objetivo:

Reforzar la dimensión profesional del Erasmus, para que los jóvenes aprendices puedan beneficiarse de las mismas posibilidades de movilidad que los estudiantes y, por ello **democratizar y amplificar la movilidad de los jóvenes en Europa.**

11 empresas participan en este proyecto piloto franco-alemán: Allianz, Michelin, Danone, Bosch, BASF, L'Oréal, Siemens, BNP Paribas, ENGIE, Airbus y Safran.

- En un primer tiempo, participarán un total de 50 aprendices, franceses y alemanes. Partirán por una duración de dos a tres meses.
- Los interlocutores sociales franceses y alemanes han realizado una función de motor en el lanzamiento de esta iniciativa.
- Erasmus y la OFAJ (Oficina franco alemana para la juventud) son colaboradores del proyecto y proponen una beca de movilidad y cursos de lengua. El proyecto se apoyará en la larga y rica experiencia de cooperación franco-alemana.
- Los colaboradores institucionales: Ministerio de educación nacional, de la enseñanza superior y de la investigación, el Ministerio de trabajo, empleo, formación profesional y diálogo social, la Secretaría de Estado encargada de asuntos europeos y el Gobierno Federal de la República alemana.

El 24 de noviembre, la ministra de Trabajo, Myriam El Khomri, instala el “**Comité de sabios**” encargado de definir los principios fundamentales del derecho laboral. Robert Badinter, presidente de honor del Consejo Constitucional y antiguo ministro de Justicia con Mitterrand ha sido nombrado presidente de dicho Comité.

Estos derechos fundamentales se incluirán en el proyecto de ley que Myriam El Khomri presentará en el Parlamento en el primer semestre de 2016. Servirán de líneas directrices para el nuevo Código de Trabajo anunciado por el primer ministro.

La ambiciosa reforma de éste, que se presentará en los próximos meses, tiene un doble objetivo: dar mayor espacio a la negociación colectiva, de sector y de empresa, y, un segundo objetivo que consistente en reafirmar los principios básicos republicanos del derecho laboral en un momento en el que las evoluciones del mundo del trabajo exigen nuevas normas.

Este Comité de sabios está compuesto de personalidades de reconocida notoriedad en materia de derecho social, en particular Olivier Dutheillet de Lamotte, presidente de honor de la sección social del Consejo de Estado; Yves Robineau, antiguo presidente de la sección

del Consejo de Estado, Alain Lacabarats y Jean Yves Frouin, presidente de la sala social de la Cour de Cassation, de dos profesores universitarios Antoine Lyon-Caen y Françoise Favennec-Héry y dos ponentes: Laurence Pécaut-Rivollier, magistrada, inspectora general adjunta de los servicios judiciales y Gaëlle Dumortier, consejera de Estado. El comité entregará sus conclusiones al Gobierno antes del 16 de enero de 2016.

**Pôle emploi contará con más medios para luchar contra el fraude.** Según las informaciones aparecidas en la prensa (diario "Les Echos" de 25 de noviembre), Pôle emploi (órgano gestor de las prestaciones por desempleo) dispondrá de más medios en el año 2016 para luchar contra el fraude. Un artículo en este sentido ha sido incluido en el anteproyecto de ley para la transparencia y la modernización de la vida económica, cuya presentación en Consejo de ministros está prevista para principios de 2016. El artículo prevé el refuerzo del "derecho de comunicación" de Pôle emploi que, en caso de ser aprobado por el Parlamento, supondría la potestad de reclamar a ciertos organismos (bancos, empresas de abastecimiento de energía, operadores de teléfono...) "los documentos e informaciones necesarias para el control de la veracidad y exactitud de las declaraciones y de los datos presentados por el desempleado que percibe prestaciones económicas del servicio público de empleo. De manera concreta, esta medida permitirá controlar más fácilmente y más rápidamente el dossier de un desempleado sospechoso de fraude. De todas maneras, lo que este artículo implica es, simplemente, una equiparación de los medios legales a disposición de Pôle emploi con los medios de que disponen otros organismos como la CNAV (órgano gestor del seguro de vejez) la CNAF (órgano gestor de las prestaciones familiares) o la CNAM (órgano gestor del seguro de enfermedad).