

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

REFORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y FLEXI-SEGURIDAD⁴⁴

En Francia, al igual que en otros países, las recientes reformas del derecho del trabajo han sido promulgadas con una lógica de "flexi-seguridad". Este concepto reenvía, por una parte, a una flexibilidad incrementada en materia de gestión de los recursos humanos por las empresas, y por otra, a la protección de las carreras profesionales (SPP) de los individuos. En efecto, aunque estas reformas se han centrado en la flexibilidad no han conseguido aportar respuestas satisfactorias a los nuevos desafíos que presenta la SPP. Sin embargo, por razones de eficacia económica, tales como la aceptación social, los progresos realizados en materia de flexibilidad deben ir unidos a los realizados en materia de SPP.

La protección de las carreras profesionales: dimensiones múltiples con límites cada vez más difuminados

La SPP corresponde a la totalidad de los recursos, públicos o privados, que un trabajador activo puede utilizar para prevenir las rupturas profesionales o limitar el impacto negativo de éstas. En momentos en que las carreras profesionales son cada vez más discontinuas, es necesario refundar la SPP con el fin de que pueda volver a cumplir con sus tres misiones históricas:

- a) La protección del poder adquisitivo en caso de pérdida del empleo;
- b) El buen ajuste de la oferta y la demanda de empleo, y
- c) El acompañamiento de los individuos en su evolución profesional.

Sin embargo, la irrupción de las nuevas tecnologías en el mercado laboral aporta nuevos medios para garantizar estas prestaciones. Frente a estos cambios, los individuos necesitan un acompañamiento global y continuo, que no puede limitarse sólo a la gestión de las rupturas y de los accidentes profesionales.

Muchos medios, ¿y qué resultados?

Los medios dedicados a la SPP son de tres categorías:

- 1ª. La protección de los ingresos;
- 2ª. La financiación de los actores del servicio público del empleo (SPE), y

⁴⁴ Instituto Montaigne

3ª. El acompañamiento y la formación.

Las cuantías son considerables, en particular las que afectan a la protección de los ingresos, pero los esfuerzos no están centrados en la formación y el acompañamiento hacia el empleo.

CLASE DE MEDIOS	CUANTÍA DE LAS RENTAS En miles de millones euros	PORCENTAJE	
Acompañamiento y formación	2,46	5%	
Participación financiera de los individuos	1,36	3%	
Protección de los recursos	43	83%	
Incluida la indemnización de paro	32,5	63%	
Incluida la indemnización por ruptura	7,4	14%	
Financiación del SPE (colocación y acompañamiento)	4,85	9%	
Financiación total de la SPP	51,67	100%	

La multiplicidad de los dispositivos y la complejidad del sistema interrogan sobre su eficacia global. La falta de claridad y la dispersión de los medios llaman a una simplificación necesaria del sistema actual.

No obstante, las modalidades de final de contrato han evolucionado de manera significativa, por ejemplo, en lo que se refiere a una mayor utilización de los contratos de duración determinada (CDD) y a la ruptura del contrato convencional. El resultado es una gran desigualdad entre las distintas categorías de asalariados, que no son iguales frente al acompañamiento.

Cuentas personales y nuevos derechos: ocasiones perdidas

Numerosos avances han permitido agregar derechos a las personas y no a los empleos. Son el testimonio de la voluntad de crear un derecho universal al acompañamiento. En Francia, la ambición de la Cuenta personal de actividad (CPA), vigente desde el 1 de enero de 2017, es instaurar este derecho, que reagrupa, en una sola plataforma la Cuenta de penosidad (C3P), la Cuenta de compromiso ciudadano (CEC) y la Cuenta personal de formación (CPF). La CPA afecta a todos los asalariados del sector privado, así como a los autónomos.

A pesar de estas mejoras, el dispositivo actual de la SPP continua siendo complejo, ineficaz e ineficiente.

Hacia un modelo nuevo: el capital empleo formación (CEF)

Con el fin de fundar un sistema más justo, eficaz y eficiente, se debe elaborar una herramienta que reagrupe a la totalidad de los derechos que se encuentran al servicio de la SPP, equipando a todos los activos de manera individual. Este "capital empleo formación" (CEF) persigue tres objetivos:

- Proteger a todos los activos, priorizando a aquellos que experimentan más rupturas;
- Permitir que los beneficiarios puedan gestionar su SPP de manera autónoma, y
- Mejorar la calidad del acompañamiento y la colocación.

El CEF responde a las lagunas del sistema actual. En efecto:

- Simplifica y hace más equitativo el acceso a la formación;
- Aumenta la autonomía durante la carrera profesional;
- Concede un derecho universal que supera las obligaciones de los estatutos y de los sectores de actividad, y constituye así una red de seguridad;
- Permite estar en contacto con el asesor que se seleccione y trabajar con confianza en un proyecto profesional, dentro de una relación que no estigmatice, y
- Hace viable un sistema de formación profesional a coste constante, al mismo tiempo que, de manera prioritaria, otorga recursos a aquellos que más lo necesitan.

Así, el CEF pondría de manifiesto el solapamiento que, a partir de ahora, existe entre formación, acompañamiento y asesoramiento.

PRINCIPALES PUNTOS DE CONVERGENCIA Y DIVERGENCIA DE LA CPA Y DEL CEF		
Dispositivo	CPA	CEF
Grupos afectados	Todos los individuos entrados en el mercado laboral	
Transferibilidad	Vinculados a la persona más que al contrato o la empresa	
Depositario	Centralizados en la Caja de Depósitos	
Valoración	Dotación en horas	Dotación en euros
Limitación	Sí	No
Prestaciones acompañamiento por	No incluidas	Incluidas
Derecho de control de la empresa	Utilización sometida al acuerdo de la empresa	Derecho oponible a la empresa
Financiación	Mal financiado	Financiado

Sin embargo, la diferencia esencial con la CPA, tal y como está elaborada actualmente, residiría en una financiación a la vez equitativa y razonable. Se apoyaría en dos pilares:

- Un capital que se habría constituido a lo largo de la vida (flujo continuo), que constituiría ingresos regulares compartidos a nivel nacional, y
- Un capital que se agregaría a las rupturas profesionales (pagos puntuales), que aportaría una contribución al capital individual.

En total, este dispositivo tendrá por vocación equipar a individuos más que al sistema, con el fin de que los recursos sean utilizados de manera más eficiente, con libertad y autonomía, por los individuos. La financiación de este dispositivo, cuyos cálculos se presentan en el informe, se estructura de la siguiente manera:

CONTRIBUCIÓN AL CEF EN BILLONES DE EUROS	
Cotizaciones del 0,4 % sobre los salarios	2,14
Contribución del 0,4 % de los trabajadores autónomos	0,35
Contribución con ocasión de despidos y rupturas convencionales	2,60
Contribución por finalización de un CDD	1,46
Abonos complementarios de las empresas y los asalariados	n.d.
Total CEF	6,55

Estos recursos se completarían con una contribución de 2,32 mil millones de euros que serían gestionados por las regiones, así como los recursos de los activos mismos (alrededor de 1,4 mil millones de euros). En total se puede evaluar en 11 mil millones de euros las cantidades que podrían moverse cada año por el capital empleo formación (CEF) y sus complementos, para financiar las prestaciones que participan en la protección de las carreras profesionales (SPP) de los 20 millones de activos afectados.

El estudio demuestra que estos costes pueden ser compensados con la supresión y el reciclaje de los dispositivos ya existentes, sin nuevos gastos netos para las empresas.

Así, el CEF:

- Libera a las empresas de la obligación de llevar a cabo la reclasificación externa del asalariado, porque su instauración supone la apertura del mercado del acompañamiento y de la colocación, y

- Hace que los individuos sean actores de su evolución profesional, porque su establecimiento supone el empoderamiento de la gestión de su carrera profesional.
- 