

FRANCIA

LAS MEDIDAS RELATIVAS AL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY «FUTURO PROFESIONAL»

Una ampliación, en determinadas condiciones, del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios, una asignación global específica pero limitada para los trabajadores independientes, una refundición de las modalidades de control y de acompañamiento de los desempleados... la ley para la libertad de elegir su futuro profesional, adoptada definitivamente el 1 de agosto de 2018, incluye numerosas medidas sobre el seguro de desempleo. Prevé incluso la apertura, tras las vacaciones veraniegas, de una nueva negociación nacional interprofesional sobre este tema.

El capítulo referido a «una indemnización del desempleo más universal y más justa», de la ley «futuro profesional», debería, salvo disposición en contrario, entrar en vigor el 1 de enero de 2019. Las promesas de Emmanuel Macron de indemnización de los trabajadores dimisionarios e independientes y de refundición de las modalidades de acompañamiento y de sanción quedan bien establecidas en el texto aprobado. No obstante, el alcance de estas medidas podría quedar reducido por los decretos de aplicación.

Nueva negociación con la «rentrée»

A partir de la publicación de la ley, el Gobierno abrirá una concertación sobre el seguro de desempleo con sindicatos y patronal. Después, les transmitirá un documento marco invitándolos a negociar.

Además del respeto de la trayectoria financiera, el documento de encuadre incluirá objetivos de progreso de las normas del seguro de desempleo que permitirán luchar contra la precariedad y alentar a los desempleados a la vuelta al empleo. Propondrá revisar la articulación entre seguro y solidaridad, cuando proceda, mediante la creación de un subsidio de desempleo de larga duración asignado bajo condición de recursos. La próxima negociación, que podría comenzar en octubre, deberá desde finalizar en el plazo de cuatro meses.

Lucha contra la precariedad y la «permantencia»²⁰

Con el fin de actuar sobre la precariedad y la multiplicación de los contratos sucesivos de muy corta duración, la ley añade dos criterios que permiten disminuir o aumentar la tasa de contribución empresarial, a saber:

²⁰ Nos permitimos crear este término para traducir el francés «permittance» que trata de aunar dos conceptos en uno. Por una parte la «permanence» (permanencia) y por otra la «intermittence» (intermitencia).

- El número de terminaciones de contrato de trabajo y de puestas a disposición, con exclusión de las dimisiones y los contratos de misión de interinidad.
- El sector de actividad de la empresa.

La versión final de la ley ya no hace referencia a la posibilidad de instauración de un sistema de bonificación-penalización por decreto del Consejo de Estado, dejando a los interlocutores sociales la tarea de ponerse de acuerdo sobre este tema explosivo en la próxima negociación del seguro de desempleo.

Ampliación del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios

Además de los 15 casos de dimisiones legítimos ya existentes, la ley «futuro profesional» ratifica la extensión, bajo determinadas condiciones, del seguro de desempleo a los trabajadores dimisionarios. Para beneficiarse de la indemnización desempleo, éstos deberán:

- Cumplir condiciones de actividad previa específicas que vendrán determinadas por decreto. Este último podría, según la exposición de motivos de la ley, exigir una afiliación de duración continuada de cinco años.
- Proseguir un proyecto de reconversión profesional con un carácter real y serio, atestado por la comisión paritaria interprofesional regional.

En la práctica, antes de la dimisión, el trabajador asalariado deberá solicitar un acompañamiento de conformidad con el CEP (consejo de evolución profesional). Con esta ocasión, informará al asalariado, cuando proceda, de los derechos que puede hacer valer para aplicar su proyecto en el marco de su contrato de trabajo. Establecerá su proyecto de reconversión profesional en colaboración con el CEP.

El pago del subsidio quedará condicionado a la «realidad de las gestiones realizadas con vistas a la ejecución del proyecto». Al Pôle emploi le corresponderá de nuevo la misión de controlar la autenticidad de estas gestiones, a más tardar después de un período seis meses que seguirá a la apertura del derecho a la prestación del seguro de desempleo.

Creación de una asignación global específica para los trabajadores independientes

La ley instituye un derecho a la indemnización de los trabajadores independientes en cese de actividad, cuya empresa haya sido objeto de un juicio de apertura de liquidación judicial o de un procedimiento de

restablecimiento judicial²¹, cuando el tribunal supedita la decisión del plan de saneamiento a la salida del dirigente.

Para beneficiarse del subsidio de desempleo que se dedica, el trabajador independiente deberá cumplir estas condiciones:

- De duración de la actividad (dos años, según el estudio de impacto del proyecto de ley) y de rentas previas (10 000 euros anuales de volumen de negocios) que serán definidas por un decreto.
- De recursos fijados también mediante un decreto.

El importe global del subsidio, así como la duración de su atribución serán fijados también por decreto. Según los anuncios de la ministra de Trabajo, su importe podría de 800 euros al mes, que se pagarían durante un período de seis meses.

Financiación parcial del seguro de desempleo por la CSG

El texto ratifica las modificaciones vinculadas a las fuentes de financiación del seguro de desempleo. Así, la CSG financiará el régimen y vendrá a substituir a la contribución salarial al seguro de desempleo, cuya tasa será nula a partir del 1 de octubre de 2018. Además la CSG financiará EN exclusiva la asignación de los trabajadores independientes.

Fijación de un marco por el Estado para las negociaciones interprofesionales

Las disposiciones de la ley implican un mayor papel del Estado en la elaboración de las normas relativas al seguro de desempleo, así como en la gobernanza del sistema de gestión. Así pues, antes de cada negociación nacional interprofesional relativa al seguro de desempleo y después de la concertación con los interlocutores sociales, el Primer ministro les transmitirá un documento marco. Entregado simultáneamente al Parlamento, este documento precisará los objetivos de la negociación en lo que se refiere a la trayectoria financiera, al plazo en el cual esta negociación debe culminarse y, cuando proceda, los objetivos de evolución de las normas del régimen de seguro de desempleo. Enumerará también las previsiones macroeconómicas en las cuales se basa la trayectoria financiera, así como el importe provisional, para los tres próximos ejercicios, del producto de la CSG que se destinará a la financiación de las prestaciones de los trabajadores independientes.

Para poder ser autorizados, los ANI ²²relativos al seguro de desempleo deberán ser compatibles con la trayectoria financiera y los objetivos de

²¹ La expresión francesa «redressement judiciaire» hace referencia al procedimiento que se aplica a una empresa que ha suspendido pagos, pero que se estima que puede restablecerse, para el pago ordenado de sus acreedores, mediante el correspondiente convenio. Un procedimiento concursal que puede desembocar bien en el retorno a la normalidad, bien en la liquidación judicial.

²² Los ANI son los acuerdos nacionales interprofesionales. Suelen ser el fruto de una negociación de los interlocutores sociales a nivel nacional, generalmente vinculada a las

evolución de las normas definidos en el documento marco. Finalmente, cada año, el Gobierno entregará a los interlocutores sociales gestores del sistema (en UNEDIC) y al Parlamento, a más tardar el 15 de octubre, un informe sobre la situación financiera del seguro de desempleo. Si éste refiere una divergencia significativa entre la trayectoria financiera del régimen de seguro de desempleo y la prevista por el último ANI relativo al seguro de desempleo, o en caso de evolución significativa de la trayectoria financiera decidida por el legislador, el Primer ministro podrá pedir a los interlocutores sociales que tomen las medidas necesarias para corregir esta divergencia, modificando el ANI. A falta de la celebración de un acuerdo o de autorización del mismo, podrá poner fin a la autorización del acuerdo que había pedido modificar. En esta hipótesis, las normas de indemnización del desempleo serán definidas mediante decreto.

Evolución del acompañamiento de los desempleados

A partir del 1 de junio de 2019, se experimentará, por un período de 18 meses y en algunas regiones, un «cuaderno de bitácora». Éste tendrá por objetivo, en concreto, mejorar el acompañamiento personalizado de los desempleados y garantizar un seguimiento continuo de la intensidad de la búsqueda de empleo, tal como lo indica la exposición de motivos de la ley. Un decreto del Consejo de Estado definirá las modalidades de la experimentación y su evaluación. En la práctica, el mantenimiento en la lista de los desempleados estará condicionado a la obligación de completar mensualmente este «cuaderno de bitácora», indicando las gestiones realizadas en la búsqueda de empleo.

En paralelo, la «oferta de empleo adecuada» será refundida mediante la supresión de los niveles o grados de evolución, a lo largo del tiempo, de los criterios de valoración de los tres elementos constitutivos de esta oferta (naturaleza y característica del empleo buscado, zona geográfica privilegiada y nivel de salario esperado). El proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE) integrará, cuando proceda, el proyecto de reconversión profesional.

Modificación de las modalidades de las sanciones

La ley reorganiza el sistema de sanciones. Se confiará a Pôle emploi la competencia en materia de sanciones, en relación con la renta de

modalidades de ejecución de los contratos de trabajo en el conjunto de los sectores. El ANI se concluye entre los representantes de la patronal y de los sindicatos de trabajadores asalariados representativos como la CGT, la CFDT o FO, al término de negociaciones que pueden durar varios meses. Un ANI puede introducir nuevos derechos para los asalariados y/o aportar más flexibilidad a las empresas. Puede también instaurar más justicia social. Estos textos nacionales son firmados por las dos partes y, generalmente, a continuación, son objeto de una ley, mediante la cual el legislador formaliza las modalidades del acuerdo obtenido.

sustitución ²³y con las sanciones administrativas, que, hasta ahora, eran competencia de los prefectos²⁴.

La sanción de reducción del importe de la prestación se suprimirá y se modificará la lista de los motivos de las sanciones. Según la exposición de motivos de la ley, una nueva escala de sanciones «destinada a establecer una mejor proporcionalidad de estas sanciones a los incumplimientos será definida por vía reglamentaria, en especial con el fin de procurar que la no comparecencia a una convocatoria esté sancionada más severamente que una insuficiencia en la búsqueda de empleo».

Contenido de la notificación de denegación de concesión del ARE

En su resolución administrativa en relación con una solicitud de concesión del subsidio de desempleo, Pôle emploi deberá, so pena de nulidad, indicar los plazos y las vías de recurso a disposición del desempleado, en caso de denegación de la concesión del subsidio de ayuda a la vuelta al empleo (ARE). En la misma lógica, la notificación del PPAE deberá precisar los derechos del desempleado relativos a la aceptación o la denegación de las ofertas de empleo que se le presenten, y, en particular, las vías de recurso que existen en caso de sanción por el Pôle emploi.

Modificaciones de algunas normas de recaudación por el Pôle emploi

En primer lugar, se armoniza el régimen jurídico del embargo de las prestaciones pagadas por el Pôle emploi. «A reserva de las disposiciones que prevean su intransmisibilidad o su inembargabilidad, los subsidios, las ayudas así como cualquier otra prestación pagada por Pôle emploi son cesibles y embargables en las mismas condiciones y límites que los salarios». La asignación de solidaridad específica (ASS) y la asignación temporal de espera (ATA) seguirán siendo intransmisibles e inembargables.

En segundo lugar, el poder de apremio (coacción) a disposición de Pôle emploi, en cuanto al reembolso de las prestaciones indebidamente pagadas, se ampliará para autorizarlo en materia de reembolso de las asignaciones por el patrono, decididas por el juez prud'homal.

²³ Las rentas de sustitución son las percibidas para sustituir a las rentas procedentes de la remuneración del trabajo. Permiten compensar la pérdida de rentas en caso de inactividad total o parcial. Ejemplo: cuando se despide a un asalariado, la pérdida de sus salarios (sus rentas de actividad) es compensada parcialmente con el pago de subsidios de desempleo (sus rentas de sustitución) por Pôle emploi. Las rentas de sustitución a veces también se designan bajo el nombre de «rentas de inactividad».

²⁴ El prefecto es un funcionario público representante del Estado en un departamento o en una región, que son a la vez divisiones administrativas y colectividades locales. El prefecto dirige directamente el distrito administrativo, subdivisión del departamento, donde se encuentra la prefectura, delegando sus competencias en el Secretario general de la Prefectura, que hace las veces de subprefecto para el distrito.

Finalmente, en el marco de la transferencia de los prefectos al Pôle emploi de las competencias en cuanto al poder sancionador, el establecimiento público, además de la imposición de la sanción, cuando se haya producido una declaración falsa, se hará cargo además de la recaudación de la misma.

Protección de las plataformas contra el riesgo de recalificación de los contratos en relación asalariada

Un artículo de la ley, introducido mediante una enmienda parlamentaria, tiene por objeto completar las disposiciones relativas a la responsabilidad social de las plataformas que ponen en relación por vía electrónica a usuarios y prestadores finales del servicio. Las plataformas podrán establecer una carta o estatuto que determinará «las condiciones y modalidades de ejercicio de [su] de responsabilidad social, definiendo [sus] derechos y obligaciones así como los de los trabajadores con los cuales ellas [están] en relación». Tal estatuto deberá prever normas que garanticen el carácter no exclusivo de la relación, las modalidades que permitan garantizar una renta de actividad decente, prevenir los riesgos profesionales o desarrollar las competencias profesionales.

El objetivo indicado consiste en asegurar a las plataformas contra el riesgo de recalificación de la relación contractual como relación laboral de carácter asalariado. Para ello, el texto prevé que el establecimiento de la carta y el respeto de los compromisos asumidos por la plataforma en este marco, «no puedan caracterizar la existencia de un vínculo de subordinación jurídico entre la plataforma y los trabajadores». Como contrapartida, se desarrollarán los derechos a la formación de los trabajadores independientes de estas plataformas. Así pues, el trabajador podrá beneficiarse, a petición propia, de las acciones de promoción profesional. En tal caso, la plataforma asumirá los gastos de acompañamiento y le pagará una indemnización en condiciones que un decreto definirá. Además en caso de que el volumen de negocios realizado por el trabajador sobre la plataforma supere un límite máximo definido mediante decreto, su CPF será incrementada por la plataforma en un importe igual al de un asalariado a tiempo completo. Para finalizar, esta carta se publicará en el sitio de Internet de la plataforma y anexada a los contratos que la vinculan con los trabajadores.

En este sentido, el pasado mes de abril, France Stratégie, #Leplusimportant y la red Sharers & Workers organizaron un **seminario** ²⁵**en torno a los desafíos vinculados con el desarrollo profesional de los trabajadores de las plataformas digitales.**

Los talleres tenían un diseño destinado a suscitar un diálogo concreto pero informal entre plataformas digitales, representantes de los trabajadores independientes, representantes sindicales, expertos y protagonistas

²⁵<http://www.strategie.gouv.fr/debats/favoriser-developpement-professionnel-travailleurs-plateformes-numeriques>

públicos. Fiel al planteamiento experimentado en el pasado, se adelantaron propuestas, emitidas por el grupo de reflexión y de acción #Leplusimportant que así pudo prolongar los intercambios llevados con los protagonistas en el marco de la preparación de su informe «Favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores de las plataformas digitales», aparecido en febrero de 2018.

El taller reunió una cincuentena de participantes con horizontes diversos, todos involucradas de la economía de las plataformas y le dieron conclusión Gilles de Margerie, Comisario general de France Stratégie, y Mounir Mahjoubi, ministro encargado de la Secretaría de Estado encargada de lo digital. Resultaron cuestionamientos, pistas de aplicaciones y alternativas concretas, de las que esta síntesis propone algunos elementos destacados. El fruto de estos talleres terminó alimentando los debates parlamentarios sobre el proyecto de ley para la libertad de elegir su futuro profesional.

¿Cuáles son las necesidades de formación de los trabajadores de las plataformas?

Las necesidades deben pensarse en una lógica de itinerario, en función de las distintas etapas que el trabajador de las plataformas pueda encontrar: del comienzo de una actividad, a la gestión de su empresa, pasando por la evolución de las competencias profesionales técnicas, o también la reconversión profesional. Estas necesidades son comunes a todos los trabajadores independientes; pero para muchos trabajadores de las plataformas, el acompañamiento en las gestiones administrativas para empezar una actividad o adquirir una capacidad profesional, es una necesidad intensa más que el contenido mismo de la formación necesaria para ejercer la actividad. Las necesidades deben aplicarse según el nivel de calificación previo del trabajador y la actividad asociada a la plataforma, pudiendo algunos enfrentarse a requisitos previos más o menos generales, en particular, las personas poco cualificadas: del permiso de conducir al conocimiento de los requisitos reglamentarios sectoriales, o incluso, en algunos casos, las competencias genéricas como la lectura o la escritura. El universo de las plataformas es, por otra parte, evolutivo y móvil. Aprender a evolucionar y a transformarse, requiere, más allá de las formaciones clásicas, maneras de aprendizaje entre iguales y una sociabilidad profesional. Eso implica también formatos de aprendizaje adaptados a trabajadores muy aislados y a una actividad, a menudo, fraccionada en el tiempo, lo que refuerza la necesidad de una mediación colectiva.

La financiación y el acceso a la formación, un factor preponderante

El acceso de los trabajadores de las plataformas a los canales de la formación profesional mutualizada está muy limitado. Debido, en concreto, al desconocimiento de sus derechos adquiridos y de los organismos financiadores. Debe darse prioridad al refuerzo de la

información y del acompañamiento de estos trabajadores, incluso por las plataformas, para que los derechos puedan ser movilizados.

El desafío está también en llevar a la mayoría de las plataformas a invertir más aún en la formación de los trabajadores que intermedian. #Leplusimportant sugiere acercar los derechos de estos trabajadores independientes a los de los trabajadores asalariados, mediante una contribución única aplicable a todas las plataformas (por ejemplo del 1 % de las prestaciones pagadas). Sin embargo existen riesgos de distorsión: entre los trabajadores por una parte, cuyos niveles de tarificación y de rentas varían mucho según el tipo de actividad, y, por otra parte, entre las plataformas, algunas de las cuales ya están haciendo un notable esfuerzo de formación. La posibilidad de deducir de esta contribución los gastos de formación que la plataforma garantiza podría directamente reducir estas distorsiones, pero requeriría un dispositivo administrativo complejo para hacer respetar la obligación. La posibilidad que el Estado abunde específicamente por otra parte los CPF de los trabajadores de las plataformas, para facilitar su evolución profesional hacia otras formas de empleo es una pista que debe tenerse en cuenta. La cuestión de la financiación de la formación profesional debe inscribirse en una reflexión más global sobre la participación de las plataformas en el esfuerzo colectivo (en particular, en cuanto a fiscalidad) y en la fijación de las remuneraciones (precios mínimos por ejemplo).

Hacer ver y hacer valer sus competencias cuando se es trabajador de las plataformas

En un universo de plataformas donde la reputación desempeña un papel principal, un desafío importante para los trabajadores es poder valorizar y hacer reconocer las competencias adquiridas y aplicadas en el marco de las plataformas. La formalización de algunas competencias adquiridas mediante las plataformas, por medio de certificaciones digitales, aparece como una pista prometedora; aunque construir y dar reconocimiento a certificados sobre sólo una parte de las competencias comportamentales, muy subjetivas por naturaleza, puede resultar complicado fuera de todo referencial de oficio.

#Leplusimportant propone también reforzar la capacidad de los trabajadores de las plataformas «para disponer de su capital de reputación» inmaterial, a través de una portabilidad de los datos digitales personales y de prestigio. Hay que realizar una distinción entre (1) los datos personales proporcionados por la persona a la plataforma que dependen del RGPD, (2) los datos de experiencia y oficio, que remiten a la cuestión de la calificación profesional y para los cuales sería posible basarse en referenciales de competencias europeos, (3) y los datos de clasificación y reputación, propensos a numerosos sesgos. Si es necesario un esfuerzo «pedagógico» ante los clientes, con el fin de sensibilizarlos respecto al impacto de su evaluación sobre los trabajadores, es necesaria más «transparencia» por parte de las plataformas sobre los datos

personales y los criterios de clasificación. También es necesario superar la única organización de la portabilidad de la clasificación «individual» del trabajador y dar consistencia a las acciones colectivas en materia de datos.

¿Cuál es el papel posible de las plataformas como protagonistas de la inserción profesional y social?

Más allá de las herramientas que permiten el acceso a la formación, la portabilidad y el reconocimiento de las competencias, se plantea la cuestión del papel que pueden desempeñar las plataformas para facilitar la inserción profesional y la inclusión social de los trabajadores a lo largo del tiempo.

#Leplusimportant propone facilitar la orientación, por los servicios públicos del empleo (SPE), de los desempleados hacia las plataformas etiquetadas «socialmente responsables», reconocidas así como protagonistas de la inserción o de la vuelta al empleo. Las plataformas dan acceso, en efecto, a oportunidades innovadoras de actividad y la articulación con los SPE debe consolidarse. Sin desarrollar de manera inmediata las etiquetas, habría materia para fomentar las prácticas de autorregulación colectiva «socialmente responsables», favoreciendo experimentaciones en un esquema de gobernanza abierta y compartida (asociando a los trabajadores interesados, los interlocutores sociales, etc.). Es necesario también reflexionar en términos de derechos relacionados con la persona más bien que con las actividades realizadas en las plataformas.

#Leplusimportant también propone favorecer la experimentación de las plataformas cooperativas de inserción. Los debates destacaron que en este terreno hay una nueva oportunidad, ilustrada por una plataforma como «Lulu en mi calle». Fomentarlas puede pasar por el reconocimiento del estatuto de empresa de inserción económica más allá de las relaciones asalariadas o por la utilización de cláusulas sociales de inserción en los mercados públicos.

Conclusión y perspectivas

La economía de las plataformas, en gran medida «terra incognita» hasta hace poco, se encuentra cada día más en el centro de las evoluciones que van en el sentido de una reglamentación de las actividades de estas últimas, como lo recordó el señor Mahjoubi en la clausura. Autorregulación, reglamentación y diálogo social constituyen sin duda las distintas partes de un mismo rompecabezas que debe montarse, el de una economía de plataforma a la vez «financieramente sostenible, técnicamente innovadora y socialmente responsable».

Más allá de la atención dirigida a estos nuevos protagonistas económicos que son las plataformas, y a los trabajadores que intermedian, los debates tienen la vocación de inscribirse en una reflexión más amplia y más

global, iniciada en Francia sobre la capacidad para ir hacia un marco universal de derechos y cotizaciones aplicable a todas las formas de trabajo, en condiciones de redefinir la ambición colectiva, la capacidad de financiar y de garantizar una Seguridad social global.

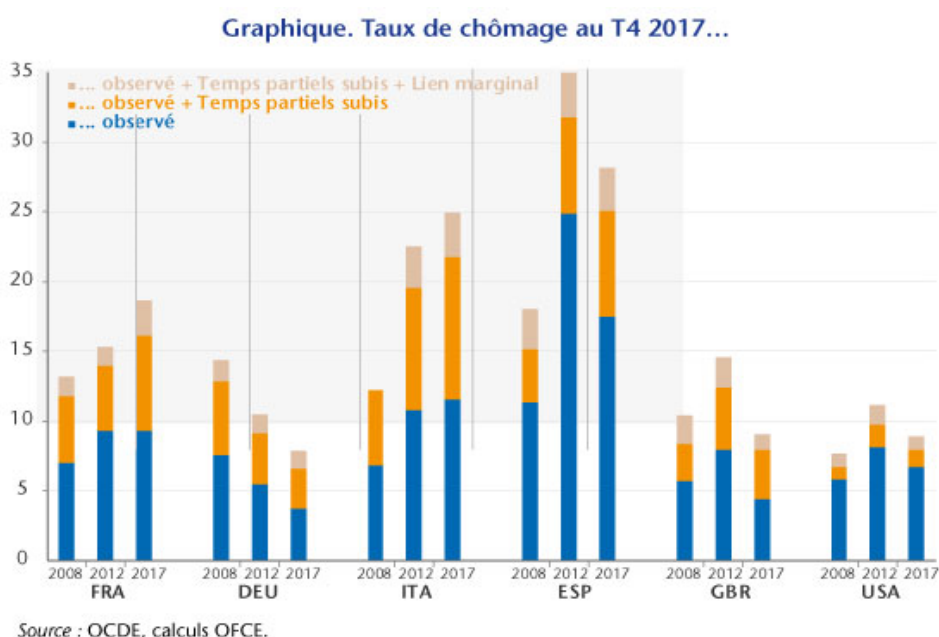
Por los ejercicios sucesivos de debate que organizan y que tienen vocación de continuar, Sharers & Workers y France Stratégie se marcan el objetivo de establecer las bases de un «observatorio compartido» de las realidades de trabajo sobre las plataformas; un lugar de experimentación y de intercambio sobre las prácticas en acción en las plataformas digitales, y también de diálogo social y profesional entre de los protagonistas poco propensos a basarse en las instancias tradicionales (ramas profesionales, sindicatos, y organización patronales).

Más allá de la tasa de desempleo²⁶

Además de ocultar las dinámicas que subyacen en el mercado laboral, la definición estricta del desempleo en el sentido de la OIT no tiene en cuenta las situaciones al margen del desempleo. Este es el caso de las personas que desean trabajar pero que se consideran inactivas en el sentido de la OIT, bien porque no están disponibles para trabajar en un plazo corto (dos semanas), bien porque no buscan activamente un empleo. Son las personas que forman el «halo» alrededor del desempleo.

Las bases de datos de la OCDE permiten integrar en el desempleo

una parte de los individuos que suelen quedar excluidos por la definición de la OIT. El gráfico presenta la tasa de desempleo observada de los años 2008, 2012 y 2017, a la cual vienen a añadirse por una parte las personas que se encuentran trabajando a tiempo parcial contra su voluntad (tiempo parcial sufrido) y por otra parte las personas con 15 años y más que, estando en paro y desean trabajar y estando disponibles para tomar un empleo, no lo buscan activamente. Además estas personas han buscado



²⁶ Datos analizados el tres de julio de 2018 por el OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques).

un empleo durante los doce últimos meses. La OCDE los categoriza como trabajadores que tienen «un vínculo marginal con el empleo».

El gráfico adjunto, aparecen los datos de Francia, Alemania, Italia, España, Gran Bretaña y EUA. Las columnas que indican los datos de las tasas de paro de cada país, en los años 2008, 2012 y 2017, tienen tres componentes: el de color azul recoge el cálculo del desempleo utilizando los criterios de la OIT; el de color naranja cuenta la tasa de los trabajadores que sufren empleos a tiempo parcial; el de color marrón claro refleja la tasa de los que tienen un vínculo marginal (no hay búsqueda activa de empleo en el sentido de la OIT). En Alemania, en el Reino Unido y en los Estados Unidos, los cambios de estas mediciones parecen ir en el mismo sentido, el de una franca mejoría de la situación en el mercado laboral. Por el contrario, Francia e Italia conocieron entre 2008 y 2012, y sobre todo entre 2012 y 2017, un crecimiento de su tasa de desempleo tanto en el sentido de la OIT como en un sentido amplio. En Italia, la tasa de desempleo integrando una parte de los desempleados excluidos de la definición de la OIT alcanzaba, en 2017, un 25 %, o sea más del doble de la tasa de desempleo en el sentido de la OIT. En Francia, a causa de un nivel de desempleo más bajo, estas diferencias son menos importantes. A pesar de todo, entre 2012 y 2017, el subempleo aumentó en 2,2 puntos cuando el desempleo en sentido estricto se reducía 0,1 puntos. En España, si la mejora en los términos de desempleo de la OIT es notable durante el período, el subempleo ha seguido creciendo mucho (+ 2,7 puntos). En 2017, la tasa de desempleo en el sentido de la OIT era en España 6,2 puntos superior a su nivel de 2008. Al integrar a los desempleados excluidos de la medida de la OIT, esta divergencia alcanza 10 puntos.

LA LEY «FUTURO PROFESIONAL» EL PALO Y LA ZANAHORIA EN MATERIA DE TRABAJO DESPLAZADO

Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo, se felicitó por la adopción en la Asamblea Nacional, el pasado 1 de agosto, por una amplia mayoría, con 137 votos a favor y 30 votos en contra, de la ley para la Libertad de elección del futuro profesional.

Esta ley aporta nuevos derechos a los franceses y les da los medios de construir su propia vía de éxito profesional gracias a las protecciones colectivas que aporta.

Con el «primer acto», los decretos leyes para el refuerzo del diálogo social, el Gobierno apostó por confiar en los protagonistas, las empresas, los asalariados y los interlocutores sociales, para hacer converger de manera reactiva, y lo más cerca posible del terreno, mediante la descentralización del diálogo social, el imperativo de resultado económico con el de progreso social. Los decretos leyes permitieron suprimir los

frenos a la contratación en las empresas: por lo tanto, las competencias se convierten en lo que está en juego a nivel primordial.

El «segundo acto» es la ley «para la Libertad de elegir su futuro profesional», es portador de la ambición de emancipación social por el trabajo y la formación. Para que el crecimiento beneficie a todos, para que cada uno pueda elegir y no sufrir su vida profesional, esta ley permite establecer un acceso más simple, más rápido, más extenso, y más justo para el elemento principal del siglo XXI: las competencias. Se estructura en tres apartados:

Título I: hacia una nueva sociedad de competencias: el desarrollo masivo del aprendizaje y el acceso real a la formación profesional

Título II: una indemnización por desempleo más universal y más justa: nuevos derechos al seguro de desempleo

Título III: disposiciones relativas al empleo: una sociedad más inclusiva para una igualdad profesional real entre las mujeres y los hombres y la lucha contra el acoso sexista y sexual en el trabajo, un acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad más universal y una protección más eficaz para los trabajadores desplazados

Para Muriel Pénicaud, «esta ley es una gran transformación para nuestros conciudadanos en el acceso al conocimiento y a las competencias, verdadero desafío del siglo XXI. Permite establecer una sociedad de la emancipación por el trabajo y la formación, que dará a cada uno, jóvenes, asalariados y desempleados, la capacidad de proyectarse serenamente en el porvenir, realizarse en su vida profesional gracias a nuevos derechos, garantizados por protecciones colectivas adaptadas a los desafíos presentes y a venir, y a las empresas en nuestros territorios a encontrar las competencias necesarias para su desarrollo.

Corresponde, en adelante, a todos los protagonistas movilizarse. Es con el compromiso de todos como ganaremos la batalla mundial de las competencias, para el rendimiento económico y el progreso social de nuestro país».

Hasta aquí, el comunicado oficial del ministerio de Trabajo en relación con la aprobación definitiva de la mencionada ley. Éste dedica un apartado al desplazamiento de trabajadores y a la lucha contra el trabajo ilegal. Las medidas relativas al desplazamiento y al trabajo ilegal de la ley «futuro profesional», adoptada definitivamente por los diputados el 1 de agosto de 2018, permitirán «una protección más eficaz para los trabajadores desplazados», según un comunicado de prensa del ministerio de Trabajo. Tras reducir las obligaciones de los empresarios en algunas situaciones particulares de desplazamiento, la ley sobrecarga las sanciones contra el fraude en el desplazamiento y en el trabajo ilegal, y produce un derecho de comunicación general a la Inspección de trabajo.

Duplica el límite máximo de las multas administrativas

Las multas administrativas que pueden infligirse al empresario que no respete las normas del desplazamiento (defecto de declaración previa, de designación de un representante en Francia, etc.) o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados verán el límite máximo de las multas pasa de 2 000 a 4 000 euros por cada trabajador asalariado desplazado que se vea afectado por el incumplimiento, y de 4 000 a 8 000 euros en caso de repetición constatada en el plazo de dos años (hasta ahora el plazo era de un año).

Extiende la obligación de vigilancia del contratista al pago de las multas

La obligación de vigilancia del contratista o la autoridad contratante que contrata con un empresario que desplaza trabajadores asalariados se extenderá al pago de las sumas debidas de conformidad con las multas administrativas antes citadas. Así pues, deberá comprobar en la conclusión del contrato de prestación de servicio internacional que el empresario ha cumplido, cuando así proceda, con el pago de las multas.

Prohíbe el desplazamiento en caso de impago

En caso de impago de una multa administrativa impuesta a un empresario o un contratista por no respetar las normas del desplazamiento o la reglamentación del trabajo aplicable a los asalariados desplazados a Francia, la Direccte podrá prohibir la prestación del servicio internacional (el desplazamiento).

En detalle, el agente de control de la Inspección de trabajo que constate, cuando proceda a la recepción de la declaración previa de desplazamiento, que el interesado no ha cumplido con el pago de las sumas debidas de conformidad con la multa, acudirá mediante un informe motivado a la Direccte. Esta última informará entonces sin demora al empresario, antes del inicio de la prestación, del incumplimiento constatado y le ordenará poner fin al mismo procediendo al pago de las sumas debidas. En ausencia de tal regularización antes del principio de la prestación, la Direccte podrá ordenar, en función de la gravedad del incumplimiento y mediante una decisión motivada, la prohibición del desplazamiento, por un período de tiempo, renovable, de dos meses. Esta prohibición se levantará en cuanto el empresario justifique el pago de la multa. En caso de incumplimiento de la decisión de prohibición de la Direccte, el empresario será sancionado con una nueva multa por un importe máximo de 10 000 euros por cada trabajador asalariado desplazado afectado.

Suaviza las obligaciones para algunas prestaciones de corta duración o concretas

Se eximirá al empresario que desplace un asalariado por cuenta propia, sin que exista un contrato entre éste y un destinatario, de efectuar una

declaración previa de desplazamiento y de designar un representante en Francia.

También se eximirá de estos trámites al empresario que traslade un asalariado que ejerza una actividad incluida en una lista fijada mediante un decreto, para prestaciones de corta duración o en el marco de acontecimientos concretos. La duración máxima del desplazamiento sobre un período de referencia será fijada para cada actividad por el decreto antes citado. Un decreto adaptará también la obligación de presentar, a la Inspección del trabajo, documentos traducidos al francés. Así, por ejemplo, podrá referirse al empresario que traslade un asalariado artista a Francia en momentos concretos o también a un asalariado profesor que intervenga en una universidad francesa para dar una conferencia. Las empresas de trabajo temporal y las agencias de maniqués no se verán concernidas por estas condiciones particulares de desplazamiento.

También se flexibiliza en procedimiento en caso de desplazamientos recurrentes

Se permitirá a los servicios del Estado que ajusten el grado de exigencia y los trámites administrativos vinculados al desplazamiento, así como sus disposiciones de aplicación. Así pues, cuando recurran a ella empresarios que desplazan trabajadores asalariados de manera recurrente y que certifican el respeto de las normas del desplazamiento, la Administración podrá adaptar algunas de sus obligaciones (declaración previa, designación de un representante o traducción de todos los documentos). Estas adaptaciones serán acordadas por un período de tiempo no superior a un año y podrán ser renovadas. Se podrá poner fin a las mismas en caso de incumplimiento de sus modalidades o de la reglamentación del derecho laboral aplicable al trabajador asalariado desplazado.

Suprime el «derecho de timbre²⁷» en la declaración de un desplazamiento

Se derogará la disposición por la que se establece el pago por el empresario de una contribución global por cada trabajador asalariado desplazado, en la declaración «en línea» de desplazamiento. Esta contribución nunca no se aplicó en realidad y sus disposiciones reglamentarias de aplicación ya fueron suprimidas por un decreto del 9 de febrero de 2018.

²⁷ El «derecho de timbre», de 40 euros afecta a todos los empresarios que quieran desplazar trabajadores asalariados a Francia, inicialmente previsto por el decreto del 3 de mayo de 2017, será sustituido por una nueva contribución. Esta contribución será solamente abonada por los prestadores de servicios que serán objeto de una sanción por el incumplimiento de una obligación en cuanto al desplazamiento. La acción se inscribe en la voluntad del Gobierno de reforzar la lucha contra el fraude en el desplazamiento.

Precisa la definición del asalariado desplazado

«Es un asalariado desplazado [...] todo asalariado de un empresario regularmente establecido y que ejerce su actividad fuera de Francia y que, trabajando habitualmente por cuenta de éste, realiza su trabajo a petición de este empresario durante una duración limitada en el territorio nacional». Tal es la definición del trabajador asalariado desplazado que figura en el artículo L. 1261-3 del Código de trabajo. Se añadirá a esta definición que el propio trabajo habitualmente ejercido para un empresario establecido fuera de Francia debe ejercerse fuera de Francia. Se trata de evitar que empresarios establecidos en el extranjero se sirvan erróneamente de las normas del desplazamiento, a Francia, respecto a sus trabajadores asalariados que, realmente, ya ejercen su actividad habitual en Francia y no en el territorio del Estado del cual supuestamente se desplazan temporalmente.

Amplia los casos de cese de actividad en un lugar por trabajo ilegal

Cuando una empresa desplaza un asalariado a cualquier otro lugar distinto de su sede o de uno de sus establecimientos, el cierre temporal que puede ser ordenado por el prefecto, al considerar que se encuentra ante un hecho de trabajo ilegal, podrá tomar la forma de un paro de la actividad de la empresa en el lugar en el que se cometió la infracción o el incumplimiento. En concreto, se contemplan las situaciones de puesta a disposición de trabajadores desplazados con carácter de interinidad en las explotaciones agrícolas, las empresas de los sectores de limpieza o vigilancia que se produce en el recinto de una planta industrial, las empresas que participan en ferias y salones, e incluso los organizadores de espectáculos en directo. Actualmente, esta posibilidad de ordenar el cese de la actividad está reservada para el caso en que la empresa ejerza su actividad en obras de edificación u obras públicas (BTP).

Asimila el «fraude en el establecimiento» a trabajo oculto

Se creará un nuevo caso de infracción de trabajo disimulado por ocultación de la actividad: «el hecho de acogerse abusiva o indebidamente] a las disposiciones aplicables al desplazamiento de asalariados cuando el empleador de estos últimos ejerce en el Estado en el territorio del cual se ha establecido las actividades que únicamente dependen de la gestión interna o administrativa, o cuando su actividad se realiza en el territorio nacional [francés] de manera habitual, estable y continua». Esta situación es comúnmente denominada «fraude en el establecimiento».

Sistematiza la visualización en una «lista negra» en algunos casos de trabajo ilegal

La pena complementario de visualización y difusión –por los servicios del ministerio de Trabajo en un sitio Internet dedicado– de las resoluciones de

condena por trabajo ilegal, hoy pronunciada de manera facultativa por los tribunales, pasará a ser obligatoria contra toda persona culpable de un delito de trabajo ilegal, cuando se cometa por banda organizada, por el empleo disimulado de un menor sujeto a la obligación de escolarización o respecto a varias personas o a una persona cuya vulnerabilidad o estado de dependencia son aparentes o conocidos por el autor. La visualización se operará por un período de tiempo máximo de un año por los servicios del ministerio de Trabajo en un sitio Internet dedicado. Sólo mediante una «decisión especialmente motivada» el juez podrá decidir no ordenar la visualización o la difusión de la resolución condenatoria, «en consideración de las circunstancias de la infracción y de la personalidad de su autor».

Instaura un derecho de comunicación general a la Inspección de trabajo

Para la investigación y la comprobación de las infracciones de trabajo ilegal, los agentes de control de la Inspección de trabajo tendrán nuevo derecho de comunicación que les permitirá obtener, sin que quepa oponerle el secreto profesional, todo documento, información o elemento de averiguamiento útil a esta misión, incluso, precisa la exposición de motivos de la ley, ante «terceros» no cuestionados o denunciados, como las Administraciones, los organismos de protección social, los proveedores o los clientes del empresario controlado. Es indiferente el soporte utilizado para la conservación de los documentos. Este derecho también permitirá la toma de extractos y copias de los documentos entregados. Los documentos e información deberán entregarse al agente de forma gratuita en el plazo de los 30 días siguientes a la recepción de su solicitud por escrito.

Se precisará igualmente que dichos agentes «pueden obtener, durante sus visitas, la comunicación de cualquier documento contable o profesional o de cualquier otro elemento de información, susceptibles de facilitar la realización de su misión» y «tomar una copia inmediata, por cualquier medio y en cualquier soporte».

Transposición de las nuevas normas europeas del traslado. El Gobierno está habilitado para adoptar mediante decretos leyes, en los seis meses siguientes a la promulgación de la ley «futuro profesional», las medidas que permitan la transposición de la Directiva europea del 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores asalariados