

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LEY RELATIVA AL TRABAJO, EL EMPLEO Y EL PODER ADQUISITIVO⁶

El proyecto de ley fue presentado en Consejo de Ministros el 20 de junio y aprobado por el Parlamento el 1 de Agosto. Recurrido ante el Consejo Constitucional por 60 diputados de la oposición, el Texto ha sido declarado conforme a la Constitución el 16 de Agosto, salvo las disposiciones del Art. 5 que preveían la aplicación retroactiva de deducciones fiscales por la compra de la vivienda habitual.

Aspectos fundamentales del texto

- Fin del régimen derogatorio de las horas extraordinarias en las muy pequeñas empresas. El régimen derogatorio de incremento salarial en concepto de horas extraordinarias, que se aplicaba a empresas de menos de 20 trabajadores queda suprimido con efectos de 1 de octubre de 2007. Para estas empresas, la tasa de aumento salarial por las cuatro primeras horas extraordinarias se limitaba al 10% de la remuneración. A partir del 1 de Octubre les será de aplicación el régimen común: aumento del 25% por las horas extraordinarias comprendidas entre las 36 y 43 semanales y 50% para las que sobrepasen las 43 horas semanales.
- Exoneración de abono del IRPF por las horas extraordinarias y computo de las mismas para la apertura de derecho a prestaciones
- Reducción de cotizaciones sociales a cargo del asalariado
- Deducción a tanto alzado de cotizaciones patronales de seguridad social
- Extensión del ámbito de experimentación de la Renta de Solidaridad Activa (RSA). La experimentación territorial de la renta de solidaridad activa, actualmente en vigor para los beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción (RMI) se extiende a los beneficiarios del subsidio de familia monoparental" (API)
- Otras medidas fiscales: regulación de las remuneraciones por cese de los dirigentes de sociedades, creación de un tope máximo de imposición, exoneración de impuestos relativa a las remuneraciones de los estudiantes que trabajan durante sus estudios, reducción del impuesto sobre el patrimonio.

⁶ Liaisons Sociales. Législation Sociale N° 205/2007 de 30 de Agosto

Horas extraordinarias

El Art. 1 de la Ley establece exoneraciones sociales y fiscales aplicables a asalariados y empleadores cuando se realizan horas extraordinarias.

Ambito de aplicación

- **Beneficiarios.** Las nuevas exoneraciones sociales y fiscales se aplican a los empresarios del sector privado, público y empleadores particulares. Se aplican igualmente a los asalariados a tiempo completo o parcial según la modalidad común o especial (en el supuesto de empleados de la función pública, ciertos regímenes especiales de la seguridad social....)
- **Horas que abren derecho a la exoneración.**
 - **Horas extraordinarias.** Es decir las horas que sobrepasen la duración legal semanal de trabajo, es decir las 35 horas establecidas en el Art. L.212-1 del Código de Trabajo
 - **Horas escogidas.** Es decir las horas extraordinarias que sobrepasan el contingente de horas extraordinarias reglamentario o convencional. Estas horas suponen un acuerdo entre el asalariado y su empresario y deben estar previstas en un acuerdo colectivo (de empresa, grupos de empresas, sector, rama profesional)
 - **Ciclos de trabajo o modulación.** Ciertas empresas (debido a sus propias características o autorizadas por decreto, convenio o acuerdo colectivo) pueden organizar su trabajo en periodos o ciclos cuyo reparto de horas es diferente al régimen común, siempre y cuando el reparto dentro de cada ciclo o periodo se repita idénticamente. En este caso, el nuevo régimen de exoneración se calcula sobre las horas que exceden la duración media de 35 horas semanales, calculada sobre la duración del periodo o ciclo.
El concepto de modulación difiere del ciclo y se refiere a la posibilidad de que acuerdos o convenios colectivos prevean que la duración semanal del trabajo pueda variar en todo o parte del año. La exoneración se aplica a las horas de trabajo que excedan de 1607 al año.
 - **Reducción del tiempo de trabajo (RTT) convertida en días de descanso.** La duración del tiempo de trabajo puede reducirse total o parcialmente por la atribución, dentro de un periodo de cuatro semanas, de jornadas o medias jornadas de descanso equivalentes al número de horas trabajadas excedentes de las 35 horas semanales, con el tope de 39 horas. En este supuesto, las horas extraordinarias que se

benefician del nuevo régimen fiscal y social son las que exceden de las 39 horas semanales o las que exceden de 35 y no han sido convertidas en días de descanso.

- Horas complementarias. El trabajador a tiempo parcial puede efectuar horas complementarias, es decir horas que excedan de la duración del trabajo prevista en su contrato, siempre y cuando:
 - el número de horas complementarias no sea superior, en el transcurso de una misma semana o un mismo mes, a 1/10 de la duración semanal o mensual de trabajo prevista en su contrato de trabajo
 - y que las horas extraordinarias no cumplan la finalidad de llevar la duración del trabajo efectuado por un asalariado a la duración legal o convencional del trabajo.

Requisitos de aplicación de las exoneraciones

Con el fin de evitar los abusos, el legislador ha regulado minuciosamente la aplicación del régimen fiscal y social de las horas extraordinarias.

- La concesión de las exoneraciones queda supeditada al cumplimiento por el empleador de las disposiciones legales o convencionales relativas a la duración del trabajo
- No se aplicarán la exoneración del impuesto sobre la renta ni la deducción de cuotas sociales patronales sobre horas extraordinarias cuando estas provengan de la transformación de ciertos elementos salariales (ciertas primas que se dejan de percibir y cuya cuantía pasa a formar parte de horas extraordinarias, por ejemplo)

Régimen fiscal de las horas extraordinarias

Los ingresos por horas extraordinarias o complementarias efectuadas a partir del 1 de Octubre de 2007 estarán exentos del abono del impuesto sobre la renta, según las modalidades que se describen a continuación:

Tope de la exoneración. La exoneración del impuesto sobre la renta se aplica a la remuneración y al incremento de la hora extraordinaria o complementaria. No obstante, para evitar aumentos artificiales que solo persigan una mayor exoneración:

- Solo se toman en cuenta los incrementos por hora extraordinaria previstos en un convenio colectivo, acuerdo profesional o interprofesional, quedando pues excluidos los incrementos decididos por un acuerdo de empresa o establecimiento.

- En ausencia de convenio o acuerdo el tope de incremento por hora extraordinaria, a efectos fiscales, es de 25% para las ocho primeras horas extraordinarias y 50% las restantes.

El tope de horas complementarias es del 25% por las horas efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial que excedan de 1/10 de la duración contractual.

Para los asalariados cuya duración legal esté fijada en un número de horas al año, el tope del incremento será un 25% de la remuneración de las horas que sobrepasen el total anual de 1607 horas. También será del 25% de la remuneración diaria recibida en concepto de renuncia a días de reposo para aquellos asalariados que se rigen por un convenio que fija la duración del trabajo en un número anual de días.

Régimen social de las horas extraordinarias

A las horas extraordinarias y complementarias efectuadas a partir del 1 de octubre de 2007, se les aplicará una deducción de las cotizaciones salariales de seguridad social y una deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales

- Reducción de las cotizaciones salariales. La cuantía de la reducción será como máximo, el 21,5% de la remuneración del trabajador por las horas extraordinarias realizadas, con el límite salarial correspondiente al techo de cotizaciones a la seguridad social. Este porcentaje corresponde de hecho a una exoneración casi total de las cotizaciones sociales salariales sobre la remuneración de las horas extraordinarias y complementarias por un trabajador que perciba una remuneración inferior al techo de la seguridad social.
- Deducción a tanto alzado de las cotizaciones patronales. Las deducciones patronales se aplican a las horas extraordinarias que entran dentro del ámbito de aplicación del texto. Se excluyen expresamente las horas complementarias para evitar que los empleados recurran sistemáticamente al tiempo parcial, lo que incidiría negativamente en el aumento de la duración del tiempo de trabajo.
- La cuantía de la deducción la fijará un decreto. Según las informaciones difundidas por el gobierno, la deducción podría ser de: 1,5 euros por hora en las empresas con una plantilla máxima de 20 trabajadores y de 0,5 euros en el resto de las empresas.

Reduccion general de las cotizaciones patronales

La reducción general de cotizaciones patronales de seguridad social (conocida como “reducción Fillon”) es una reducción regresiva de cotizaciones cuyo importe varía en función del nivel de remuneración. Se aplica a todos los asalariados cuyo salario es inferior a 1,6 veces el salario mínimo interprofesional. Actualmente, la cuantía máxima de la reducción es de 26% del salario en las empresas de 20 o más trabajadores y, desde el 1 de Julio de 2007, de 28,1% en las empresas de 1 a 19 trabajadores. La ley que analizamos reforma en profundidad el cálculo de la reducción Fillon.

Reforma del modo de cálculo de la “reducción Fillon”

Actualmente, la reducción se calcula a partir de un coeficiente que multiplica el salario del trabajador. Para el cálculo de dicho coeficiente se toma en consideración el número de horas efectuadas. La fórmula actual, para empresas de menos de 20 trabajadores, es la siguiente:

$$0,281 / 0,6 \times \frac{(1,6 \times \text{SMI por hora} \times \text{número de horas remuneradas} - 1)}{\text{Remuneración mensual bruta}}$$

El coeficiente máximo es de 0,281

A partir del 1 de octubre de 2007, desaparece de la fórmula el número de horas trabajadas. Se tendrá en cuenta el SMI, que junto con la remuneración mensual (sin contabilizar las horas extraordinarias) determinará el cociente aplicable. Con la reforma, el asalariado que realice o no horas extraordinarias abrirá derecho a la misma reducción.

Renta de Solidaridad Activa.

La Renta de Solidaridad Activa permite a los perceptores de la Renta Mínima de Inserción compatibilizar ingresos de trabajo y renta de solidaridad. Preconizada por Martin Hirsch, alto Comisario para la Solidaridad Activa contra la Pobreza, la RSA es objeto de experimentación para los perceptores de la Renta Mínima de Inserción (RMI) en el marco de la Ley de Presupuestos para 2007 y la Ley 2007-290 de 5 de marzo relativa al derecho exigible a la vivienda.

Definición del RSA

La finalidad de la Renta de Solidaridad Activa es garantizar un aumento de ingresos a las personas beneficiarias de mínimos sociales que encuentran o retornan al trabajo, ejercen o incrementan su actividad.

Experimentación de la RSA

El dispositivo RSA, abierto actualmente de forma experimental a los beneficiarios de la RMI (Renta Mínima de Inserción), se aplicará igualmente a los titulares del subsidio de familia monoparental (API). La experimentación la llevan a cabo varios departamentos (provincias), que podrán:

- Mejorar las condiciones económicas para los que trabajan menos de media jornada
- Renovar el sistema actual mediante la transformación de todas las prestaciones existentes en una única.

Experimentación para los beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción (RMI)

Para los perceptores de la RMI siguen vigentes las disposiciones de la ley de presupuestos para 2007, con las siguientes novedades:

- Mención expresa de la duración limitada de la experimentación: tres años, contados a partir de la publicación del decreto relativo a la transferencia del Estado a la región de la financiación y gestión de las primas de retorno al empleo y la prima a tanto alzado concedida a los perceptores de la RMI
- Financiación parcial por el Estado de la medida de experimentación (con el tope del 50%)

Experimentación para los beneficiarios de Subsidio de Familia Monoparental (API)

La experimentación de la RSA para los beneficiarios de API se llevará a cabo en los departamentos (provincias) donde se está experimentando la Renta Mínima de Inserción (RMI). En este marco, la finalidad de la RSA es garantizar un nivel de ingresos que varía en función del número de personas a cargo y de la cuantía de las remuneraciones de la actividad profesional. La cuantía de la renta garantizada se determinará por decreto.

El beneficiario recibirá un subsidio diferencial que se sumará a los ingresos del solicitante (incluida a API) hasta alcanzar la renta garantizada.

A los beneficiarios de la experimentación se les ofrecen diversas garantías:

- Si el dispositivo es menos favorable que el derecho común, se le abonará la diferencia
- Las personas que dejan de reunir los requisitos para abrir derecho a la API, conservarán el derecho a la RSA durante un año (sin que se pueda rebasar el tiempo máximo de duración de la experimentación)
- La duración de la experimentación es de tres años, contados a partir de la publicación de la norma que fije la lista de departamentos habilitados.
- El régimen jurídico aplicable a la RSA para los beneficiarios de la API es similar al de la RMI

Elección de los departamentos

La fecha tope de presentación de candidaturas de los departamentos (provincias) a la experimentación es el 31 de octubre de 2007, salvo para aquellos que ya la están llevando a cabo en aplicación de la Ley de Presupuestos para 2007, que disponen hasta el 30 de septiembre de 2007 para aportar los complementos que deseen a su expediente de candidatura. Diez departamentos suplementarios son susceptibles de experimentar la RSA. Si el número de solicitantes supera los diez, se aplicarán los criterios de selección definidos por la ley.

Antes de generalizar el dispositivo, el Gobierno deberá hacer entrega al Parlamento de un informe de evaluación de la experimentación en los departamentos.

Otras medidas de la Ley

La Ley contiene diversas medidas fiscales: relativas a la deducción de los intereses por préstamos para la adquisición de vivienda; supresión del impuesto de sucesiones para los cónyuges o parejas bajo el régimen del “pacto civil de solidaridad” y aumento significativo del mínimo exento para los ascendientes y descendientes; disminución del tope fiscal de imposición directa, que pasa del 60% al 50% de la renta; aumento del tope de exoneración para los estudiantes asalariados; reducción del impuesto sobre el patrimonio por inversión en pequeñas y medianas empresas.

DICTAMEN DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE LOS RECORRIDOS PROFESIONALES ⁷

Los sindicatos (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO) y las organizaciones patronales (MEDEF, CGPME, UPA) han iniciado negociaciones sobre la modernización del mercado de trabajo debatiendo sobre temas diversos: protección de los recorridos profesionales, contratos de trabajo y estudio del seguro de desempleo.

El tema de los “recorridos profesionales, objeto de este artículo, se basa fundamentalmente en el dictamen del Consejo Económico de 30 de mayo de 2007. Este dictamen se añade a una larga lista de reflexiones sobre el tema, siendo los más recientes: “informe sobre protección y dinamismo de recorridos profesionales”, aprobado el 13 de junio de 2007 por la mayoría del Consejo de Orientación para el empleo; informe sobre la “seguridad del empleo”, publicado el 24 de febrero de 2005 por el Centro de Empleo, Salarios y Cohesión social” (CERC).

Partiendo de la constatación de que el sentimiento de inseguridad en el empleo es cada vez mayor, El CES propone un enfoque global: reforma del contrato de trabajo, mejora del acompañamiento e indemnización de personas que buscan empleo, simplificación del dispositivo de formación y transferencia de derechos.

Aspectos fundamentales del informe

- Debe asegurarse la inserción de los jóvenes, limitando el uso de contratos específicos para situación difíciles. No obstante, la vía del contrato de trabajo único (tema recurrente en estos últimos meses), percibido como un freno al desarrollo de la movilidad, no se considera adecuada.
- Deben mejorarse las condiciones de acceso al empleo y trabajo de la mujer, anticipando mejor la vuelta al empleo tras el disfrute de permisos legales y mediante el desarrollo de los servicios a la primera infancia.
- Los periodos de separación del mundo laboral deben vivirse como periodos de transición, con la percepción asegurada de unos ingresos adecuados. Esos periodos deben ser concebidos como momentos dinámicos de aumento de competencias.

⁷ “Liaisons Sociales, Quotidien” de 22 de agosto de 2007

- Derechos transferibles de una empresa o un sector profesional a otro. Derechos no vinculados al contrato de trabajo, sino a la persona y acumulables a lo largo de la vida.
- Anticipar y controlar el recorrido profesional de cada individuo, gracias, principalmente al desarrollo de la formación continua, al reconocimiento de la experiencia e incentivando la movilidad voluntaria.

Es indispensable reformar las estructuras, herramientas y financiación para poder ofrecer más seguridad a los recorridos profesionales. Se debe proponer un mismo servicio, para el conjunto de personas activas y para el conjunto de recorridos profesionales (orientación, empleo, formación...)

El concepto de “protección” de los recorridos profesionales

Para el CES la protección de los recorridos profesionales debe considerarse como un concepto amplio. No debe limitarse a la gestión de los periodos de desempleo ni al estudio de ciertos recorridos por categoría. Los recorridos deben ser considerados a lo largo de la vida.

Inseguridad y frenos a la movilidad

La inseguridad de los recorridos profesionales. Desde los años 70, las trayectorias profesionales son cada vez más accidentadas, inestables y precarias. El sentimiento de inseguridad parece estar muy extendido entre los trabajadores. El riesgo de perder un empleo en el transcurso del año ha aumentado de manera importante para ciertas categorías de personas, en particular, mujeres, jóvenes y personas poco o nada cualificadas.

La movilidad es un verdadero problema para las empresas debido a sus necesidades relativas a oficios, competencias y cualificaciones. Las movildades se han multiplicado desde hace una treintena de años y se han transformado, pasando de una movilidad voluntaria a una movilidad forzada, motivada por los despidos y la precariedad. No obstante, el CES, cree que toda movilidad puede llegar a ser aceptable, ya sea inicialmente escogida o no, cuando el entorno ofrece seguridad y el asalariado controla su trayectoria de trabajo y de vida.

Los frenos a la construcción de un recorrido “protegido”. Actualmente, una serie de frenos estructurales, inherentes al contrato de trabajo, salarios, o protección social, no permite aprehender al individuo en su totalidad. Se encasilla al individuo en una serie de categorías jurídicas que hacen muy difícil cualquier tipo de transición.

Las recientes medidas sobre la protección de los recorridos profesionales, tales como los “derechos individuales a la formación” (DIF) o la validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE), los periodos de profesionalización o los permisos para la reclasificación, no constituyen un sistema global.

Así, el CES constata que persisten ciertas dificultades relativas a la formación y al servicio público del empleo. La cuestión general de la protección requiere un enfoque global del tema en el marco de las negociaciones interprofesionales.

Principios de la protección

El CES expone los componentes y principios que le han llevado a formular unos objetivos y propuestas.

Los tres componentes fundamentales de la protección:

- Un trabajo de calidad. Esta noción supone una remuneración correspondiente al valor del trabajo, que el asalariado pueda adquirir una cualificación y beneficiarse de la promoción profesional
- Una formación a lo largo de la vida profesional. La formación inicial no debe ser el único factor de progresión profesional y reconocimiento personal. La formación debe ser una herramienta para afrontar las evoluciones económicas y las mutaciones tecnológicas. Debe ser, suma, una respuesta para gestionar los periodos de transición y reconversión.
- Un reconocimiento de los tiempos personales y profesionales. El recorrido profesional no debe ser considerado independientemente de los otros tiempos de la vida. Hay que reconocer como legítimas otras aspiraciones del recorrido de vida, ya sean personales, familiares o colectivas. Los tiempos personales deben constituir paréntesis en el recorrido y no rupturas, de ahí la importancia de las garantías salariales.

Tres principios para la reforma. El CES considera fundamentales los tres principios siguientes:

- Un equilibrio entre las necesidades de las empresas y la seguridad de los asalariados
- Un compromiso recíproco entre el asalariado o desempleado y el servicio público del empleo que permita un recorrido controlado por el individuo

- Transferencia de ciertos derechos

Objetivos favorables a la protección de los recorridos profesionales

Para el CES, la protección del recorrido profesional debe llevarse a cabo en un contexto de anticipación de las evoluciones del mercado de trabajo y de las necesidades de las empresas, con el fin de mejorar la orientación y la reorientación profesional.

Acceder al empleo durante toda la vida profesional

La protección de los recorridos profesionales supone permitir el acceso al empleo a lo largo de la vida profesional. Por ello, se deben ofrecer inicios de recorrido con más seguridad. Independientemente de su nivel inicial de formación, muchos jóvenes conocen dificultades de inserción en el mercado de trabajo. En respuesta a esta problemática, el CES propone tres objetivos:

- Limitar el uso de contratos específicos. El paso por uno de los numerosos dispositivos previstos para la inserción de los jóvenes conduce a que un joven no sea un asalariado como los demás. Así pues, conviene circunscribir el uso de estos contratos específicos a las situaciones más difíciles.
- Ofrecer a los jóvenes medios para descubrir el mercado de trabajo y preparar su entrada en el mismo. Conseguir su inserción profesional exige un conocimiento concreto de la realidad laboral y empresarial. Habría, pues, que mejorar los modos de información y orientación desde la escuela y multiplicar las estancias en empresa, gracias, principalmente, a un refuerzo de los lazos entre el mundo de la educación y del trabajo.
- Facilitar el acceso de los jóvenes a la autonomía financiera. Para conseguirlo, el CES preconiza una revalorización de las becas. Por otra parte, considera que conviene reflexionar sobre la posibilidad de crear un contrato con compromisos recíprocos entre la entidad pública y el joven concernido, abriendo derecho a ingresos y exigiendo contrapartidas. Semejante incremento de ingresos apoyaría al joven en su formación y entrada en la vida activa y facilitaría su acceso a la vivienda y a la movilidad.

También se deben garantizar los recorridos profesionales en un marco de acceso al derecho en condiciones de igualdad.

El CES examina estas garantías desde tres ángulos:

- Acceso al empleo de las mujeres. Es necesario mejorar las condiciones de acceso al empleo y al trabajo de las mujeres mediante u mejor nivel de formación inicial y continua para todas. Es preciso desarrollar los servicios para la pequeña infancia y organizar los horarios de trabajo, cuando ello sea posible, para permitir a las mujeres conciliar vida familiar y profesional.
- Preparar o anticipar las repercusiones de la vuelta al trabajo después de haber beneficiado de permisos, incluso cuando se trata de derechos legales (bajas laborales prolongadas, permiso de maternidad, movilidad geográfica...). La interrupción del trabajo, ya sea obligatoria o voluntaria, tiene incidencias negativas sobre el desarrollo del recorrido profesional. El control del recorrido profesional requiere que la sociedad esté más informada, que considere que los permisos son legítimos y que se prepare anticipadamente la vuelta al trabajo.
- Lucha contra las discriminaciones

Por último, se deben estudiar y modificar los últimos años de los recorridos profesionales. Para el CES hay que modificar la gestión de la vida profesional de los trabajadores mayores. Para ello es necesario limitar las posibilidades de las prejubilaciones y rupturas anticipadas de contrato y aumentar la tasa de empleo de esta categoría de público, ofreciendo una imagen positiva de su contratación.

Gestionar y facilitar las transiciones

La protección de los recorridos profesionales requiere que los periodos de transición sean remunerados correctamente, pero deben ser periodos dinámicos de adquisición y aumento de competencias, lo que requiere:

- Prestaciones suficientes para los solicitantes de empleo. La conservación durante un cierto periodo de una remuneración “próxima” al salario puede tener como contrapartida la aceptación por el asalariado de una movilidad profesional y facilitar la búsqueda de empleo. La financiación de esta medida se haría mediante la solidaridad del Estado, las cotizaciones patronales y salariales al seguro de desempleo y, llegado el caso, con la aportación de las entidades territoriales.

- Ofrecer un acompañamiento personalizado. El CES considera que se debe acompañar al individuo en función de su “distancia” al empleo y la dificultad a retornar al empleo, sea cual sea el elemento que motivó la situación de desempleo (despido, reestructuración...) y la imposibilidad de beneficiarse de una prestación (por duración de trabajo insuficiente...). El acompañamiento debe hacerse lo antes posible y por un referente único. Las obligaciones del desempleado y del servicio público de desempleo deben estar plasmadas en un contrato. La noción de oferta válida de empleo debe definirse en función de la situación individual y la calificación del solicitante de empleo.
- Gestionar los periodos de ruptura. Estos periodos deben aprovecharse para realizar acciones de formación adaptadas
- Garantizar la transferencia de derechos. La idea de transferir derechos es esencial para la protección de recorridos profesionales. Estos derechos irían unidos, no al contrato de trabajo sino a la persona, se acumularían a lo largo de la vida profesional. Entrarían dentro de esta categoría, entre otros, el “derecho individual a la formación” (el denominado y regulado DIF) o las “cuentas de ahorro-tiempo”. La transferencia de derechos debe hacerse, según el CES, entre empresas y sectores y debe extenderse al reconocimiento de las cualificaciones, incluidas las adquiridas por la experiencia.

Anticipar, preparar y controlar la vida profesional

Los medios para ello serían los siguientes:

- Desarrollo de la formación continua. Mediante la formación, cada cual puede preparar mejor su recorrido profesional y aumentar sus posibilidades de movilidad voluntaria. Hay que acabar con las desigualdades en el acceso a la formación, haciendo un esfuerzo particular con las personas menos cualificadas, las que están expuestas a mayores riesgos en el mercado de trabajo (jóvenes, mayores de 50 años...) y aquellas que necesitan adaptaciones a la evolución de las nuevas tecnologías. El CES propone una obligación, compartida por los trabajadores y las empresas, de oferta de formación cada cinco años.
- Desarrollar y simplificar el reconocimiento de la experiencia. El dispositivo VAE (validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia) carece de medios suficientes, es complicado y lento. Es necesario simplificarlo, ampliar el número de beneficiarios, adaptarse a la experiencia de los jóvenes y mejorar su acompañamiento.

- Incentivar las movilidades voluntarias. La movilidad forzosa es un factor de precariedad. Por ello conviene fomentar la movilidad voluntaria y prever un acompañamiento y seguimiento de los proyectos individuales, dentro y fuera de la empresa (el balance de competencias o la entrevista profesional son herramientas de construcción y orientación de recorridos)
- Favorecer puentes entre la Función Pública y el sector privado y facilitar la transición entre el trabajo asalariado y el autónomo y creación de empresas.

Definir los componentes de un nuevo sistema

Según el CES, el cumplimiento de los objetivos propuestos requiere una reforma de estructuras y herramientas y financiación y una atención especial sobre el método.

Un conjunto de servicios coherentes y accesibles a todos

Actualmente, las políticas públicas están encasilladas: formación inicial, orientación profesional, empleo. La nueva filosofía de la protección de los recorridos profesionales exige una revisión en profundidad del sistema

Una nueva filosofía. Para abarcar la variedad de recorridos y del derecho de todos a construir su propio recorrido profesional sería conveniente crear un mismo servicio para el conjunto de recorridos (el servicio público de empleo actual es solo curativo cuando en realidad debería ser preventivo) y prever un acompañamiento antes y después de un periodo de transición.

Tres apartados para una reforma global:

- Un servicio público del empleo individualizado y que tenga más en cuenta al usuario
- Un dispositivo de formación profesional más eficaz
- Un servicio de orientación a lo largo de la vida que tenga en cuenta el sistema educativo y esté abierto a la empresa y al mundo del trabajo. Hay que crear un nexo entre las aspiraciones de las personas y las necesidades anticipadas del mercado de trabajo para no encontrarse con sectores sin empleo y otros con necesidad de mano de obra.

Las empresas, actoras de la protección de los recorridos

Las empresas actúan sobre los recorridos profesionales creando riquezas y empleos y, también, con sus estrategias a largo plazo centradas sobre el capital humano

- Protección de los recorridos y estrategia de la empresa. Se trata de superar la lógica financiera a corto plazo, que conduce, a veces, a una gestión cuantitativa de los empleos, invirtiendo en una gestión de recursos humanos, apta para responder a las evoluciones de los oficios.
- Fomento de la utilización común de competencias. El CES estima que hay que suprimir el freno al desarrollo de agrupaciones de empleadores e incentivar los medios de “trabajo compartido”, porque estos dispositivos permiten gestionar en común las necesidades de empleo y ofrecen una seguridad y estabilidad a los trabajadores.
- Inserción por la actividad para las situaciones de exclusión. Ciertas situaciones de exclusión necesitan el paso por fases de inserción, reinserción o re socialización. En este contexto, las empresas de inserción por la actividad económica permiten la elaboración de un proyecto profesional que contemple adquisición de competencias, formación y ayudas para la búsqueda de empleo. No hay duda de que el papel de estas empresas, que completan la actuación de los servicios públicos es necesaria, pero sus medios presupuestarios son insuficientes, encuentran dificultades con los interlocutores públicos o privados para la elaboración de los proyectos y tienen una imagen “asistencial”, que es percibida de forma negativa.

Financiación: dos enfoques diferentes

- Enfoque basado en la evaluación de “ventajas e inconvenientes”. Según este enfoque las ventajas e inconvenientes deben ser analizados a medio y largo plazo. Los gastos de la política del empleo y el coste de la formación y la movilidad son inversiones para el futuro, que, sin duda, reducirán los gastos en concepto de prestaciones por desempleo y mejorarán la competitividad de las empresas.
- Reorganización de los medios existentes. Para conseguir una mayor eficacia, se deben reorganizar los medios existentes, principalmente los presupuestados para los sistemas de seguro y asistencial, Según la CES, convendría reflexionar sobre los componentes de la base

de cotización, incorporando nuevos criterios económicos, tales como el IVA social o la cotización sobre el valor añadido. El CES reclama una mejor identificación de los beneficiarios de las ayudas al empleo y un incremento del control sobre su utilización.

El metodo

El CES propone un debate de ámbito nacional entre poderes públicos e interlocutores sociales sobre la protección de los recorridos profesionales

- Negociación colectiva global previa. El Consejo Económico y Social considera que si fuese necesaria una reforma legislativa, esta debería estar precedida de una negociación colectiva previa.
- Coordinación de los diferentes agentes y diálogo social en el ámbito regional. El informe del CES propone reforzar las funciones de la entidad regional en los ámbitos del empleo y la orientación para coordinarlos con las competencias que tiene atribuidas en materia de formación y, de esta forma, suprimir un freno a la política global de protección de recorridos profesionales. Propone, igualmente que los interlocutores sociales consideren las regiones como ámbitos de negociación. El Estado debe conservar su misión de fijación de marcos normativos y reparto equitativo de medios en la totalidad del territorio nacional.
- Evaluación. Se debe crear un sistema de evaluación preciso e independiente en el que participe el conjunto de los agentes, lo que permitiría la elaboración de diagnósticos y previsiones.