

FRANCIA

REESTRUCTURACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DEL EMPLEO

Unos de los objetivos definidos por el Gobierno es conseguir el pleno empleo en 2012, con una tasa de paro de 5%. Para conseguirlo considera fundamental reorganizar el servicio público de empleo mediante la fusión entre ANPE (Agencia Nacional para el Empleo. Gestiona las inscripciones y control de los perceptores de prestaciones por desempleo y las ofertas de trabajo) y UNEDIC (Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio. Es el órgano gestor del desempleo de ámbito nacional. Entre sus funciones figura el abono de las prestaciones económicas por desempleo).

Dicha fusión se ha iniciado oficialmente con la aprobación por el Consejo de Ministros de 6 de diciembre 2007 de un proyecto de ley relativo la reforma del servicio público del empleo, proyecto que ha sido objeto de concertación entre la ministra de Economía, de Finanzas y Empleo y los interlocutores sociales.

La reforma pretende simplificar las gestiones de los solicitantes de empleo, respeta el sistema paritario y ofrece un lugar preponderante a los interlocutores sociales dentro de la nueva institución nacional que resulta de la fusión de ANPE y el UNEDIC. Dicha institución se regirá por un convenio firmado por el Estado y la UNEDIC, cuya aplicación será evaluada por un Consejo Nacional del Empleo.

El texto ha sido aprobado por el Senado y está pendiente de aprobación por La Asamblea Nacional.

Aspectos más importantes del proyecto

- Una red única. Los servicios actuales de la ANPE y del conjunto formado por el ASSEDIC (servicios descentralizados del UNEDIC, encargados de la aplicación directa de la normativa y pago de las prestaciones por desempleo) y parte de la UNEDIC formarán una sola y única red. Subsistirá autónomamente una parte del UNEDIC
- Una institución nacional. La gestión de la red única recaerá en una nueva Institución nacional que ejercerá el conjunto de las misiones del servicio público (inscripción, búsqueda de empleo, indemnización y acompañamiento de los solicitantes de empleo)
- Estatuto de los agentes. El conjunto del personal de la ANPE, del UNEDIC y de los ASSEDIC, que participan en las misiones de la nueva institución, serán transferidos a la institución. El proyecto de ley para preservará las especificidades de los estatutos de personal respectivos.

- Direcciones regionales. En el ámbito territorial, la institución se apoyará en direcciones regionales dotadas de medios propios de intervención
- Financiación. La financiación de la nueva institución la asumirá el Estado y el seguro de paro. Este último será gestionado con la máxima autonomía por el UNEDIC.
- Cotizaciones. Al término del periodo transitorio, el 1 de enero 2012 como máximo, el cobro de las cotizaciones de seguro de paro por cuenta de la UNEDIC recaerá en la URSSAF (organismo recaudador de cotizaciones sociales, funciones similares a la Tesorería de la Seguridad Social)
- El Consejo Nacional del Empleo, presidido por el ministro, tendrá, como misión principal, garantizar la coherencia del conjunto de las políticas del empleo. Será especialmente consultado sobre el acuerdo del Convenio de seguro de paro.

Análisis

Funcionamiento de la nueva institución

Las misiones de la nueva institución (art.2). La nueva institución dotada de personalidad jurídica, ejercerá el conjunto de misiones competencia del servicio público del empleo. El actual art. L.311-7 del Código del Trabajo detalla las funciones competencia de la ANPE en materia de de asistencia a los solicitantes de empleo y a los empresarios. El proyecto de ley reforma este artículo y asigna seis misiones a la nueva institución:

- Estudiar el mercado de trabajo y favorecer el establecimiento de una relación entre la oferta y la demanda. La nueva institución deberá explorar el mercado de trabajo, proceder a la recogida de ofertas de empleo, ayudar a los empleadores a contratar y establecer una relación entre la oferta y la demanda. El proyecto de ley asume una nueva misión: garantizar el respeto de las normas relativas a la lucha contra las discriminaciones en la contratación.
- Asistir y controlar la búsqueda de empleo. La institución nacional acogerá, informará, orientará y acompañará a las personas que buscan un empleo, formación u orientación profesional. También decidirá medidas para desarrollar las competencias profesionales y mejorar las posibilidades de empleo, favorecer la reclasificación y facilitar la movilidad. El texto del proyecto de ley no sólo concierne a los demandantes de empleo sino también a las todas personas con o sin empleo.

- Registro de los demandantes de empleo. La institución se encargará de proceder a las inscripciones en la lista de demandantes de empleo y de ponerla al día en las condiciones actualmente previstas por la ley. Los agentes de la nueva institución asegurarán el control de la búsqueda de empleo siguiendo modalidades determinadas por decreto en Consejo de Estado.
- Abono de los subsidios de paro y de solidaridad. La institución deberá asegurar, por cuenta de la UNEDIC, el abono del subsidio de paro. Se encargará, igualmente, por cuenta del Estado o del fondo de solidaridad, del pago de subsidios de solidaridad y subsidios de solidaridad específicos (ASS) y de la prima de vuelta al empleo, del subsidio de fin de formación así como de todo subsidio o ayuda para los que el Estado, mediante suscripción del correspondiente convenio, le autorice.
- Asunción de otras tareas. El proyecto prevé que la institución nacional aplicará cualquier medida relacionada con su misión que le sea confiada por el Estado, las colectividades territoriales y la institución de gestión del régimen de seguro de paro.
- Un convenio tripartito anual. Un Convenio tripartita plurianual, concluido entre el Estado, la UNEDIC y la nueva institución, definirá los objetivos asignados a esta. Este convenio designará específicamente:
 - a los beneficiarios prioritarios de las intervenciones de la institución
 - los requisitos de intervención de los organismos privados que ejerzan una actividad de ayuda a la contratación
 - los objetivos de mejora de servicios a demandantes de empleo y a empresas.
 - la evolución de la organización territorial de la institución
 - las condiciones de evaluación de las acciones de la institución, a partir de indicadores de resultados.

Organización de la institución nacional

- Creación de la institución y de la institución provisional. (art.5). El texto prevé la constitución de una instancia nacional provisional que se encargará de preparar la puesta en marcha de la nueva institución, elaborará el proyecto de organización de sus servicios y su primer presupuesto. Esta instancia provisional aplicará los procedimientos obligatorios relativos a la información y consulta de las instancias representativas de personal. Estará compuesta de un consejo, cuya composición será idéntica a la del futuro consejo de administración de la institución, y de un delegado general nombrado por el Estado tras oír al Consejo.

- Composición de la institución (art.2). La institución ser administrada por el consejo de administración y dirigida por un director general.
- Un consejo de administración. El consejo estará compuesto de tres colegios: un colegio de Estado con cinco miembros representantes de los principales ministerios interesados, un colegio de interlocutores sociales compuesto de cinco representantes patronales y cinco representantes de los trabajadores, designados entre los organismos representativos; un colegio de tres miembros de reconocida notoriedad designados por el ministro encargado del empleo.
La misión principal del consejo consistirá en definir las principales orientaciones de la nueva institución, votar el presupuesto y garantizar la ejecución de sus decisiones por el director general. El consejo de administración elegirá un presidente y designará un comité de auditoría y un comité de evaluación.
- Un director general. El director general será nombrado por el gobierno previo acuerdo del consejo de administración. Ejercerá la dirección de la institución dentro del marco de las orientaciones definidas por el consejo de administración y tendrá autoridad sobre el conjunto de los agentes. Preparará las deliberaciones del consejo y garantizará la ejecución.
- Una organización de ámbito regional. La institución cuenta con una dirección general y direcciones regionales.
- Direcciones regionales. En el ámbito territorial, la institución se apoyará en las direcciones regionales a las que se delegarán medios propios de intervención, según modalidades definidas por el consejo de administración al votar el presupuesto anual. En cada dirección regional, una instancia paritaria, compuesta de representantes de empresarios y trabajadores, se encargará de la correcta aplicación del convenio de seguro de paro.
- Un convenio anual. La coordinación entre la acción de los servicios del Estado y las intervenciones de la nueva institución en el ámbito regional se regirá por un convenio firmado anualmente por el prefecto de la región y el director regional de la institución. Siguiendo los objetivos definidos por el convenio plurianual tripartito de ámbito nacional, determinará la programación de las intervenciones de la institución a partir de la situación local del empleo y del mercado de trabajo. También fijará las modalidades de evaluación de su acción.

Financiación de la institución

- Financiación y presupuesto (art.2 y 3). La nueva institución se financiará con fondos del Estado y del seguro de paro. El texto indica que la institución quedará sometida en materia de gestión financiera y contable a las normas aplicables a las empresas industriales y

comerciales. Las decisiones en relación con el presupuesto y los préstamos tendrán que tomarse con una mayoría cualificada. La institución podrá invertir los fondos disponibles.

Para diferenciar los gastos del Estado de los de la UNEDIC, el proyecto de ley prevé una división del presupuesto en 3 capítulos:

- la sección seguro de paro que incluye los gastos por prestaciones económicas efectuados por cuenta del UNEDIC y las cotizaciones sociales que determine el convenio regulador del seguro de paro.
- la sección de solidaridad, que incluye los gastos de subsidios y ayudas, abonados por cuenta del Estado o de los fondos de solidaridad, así como las cotizaciones sociales correspondientes y los recursos derivados de la contribución estatal.
- la sección funcionamiento, intervención e inversión que comprende los gastos de las cotizaciones de personal y funcionamiento, gastos de inversión para la contratación, orientación, inserción profesional, formación y seguimiento de los demandantes de empleo.

Los ingresos de este capítulo, provendrán de contribuciones del Estado, de la entidad de gestora del régimen de seguro de paro y también, llegado el caso, de las colectividades territoriales y otros organismos públicos. A esto hay que añadir los beneficios por servicios prestados, otros ingresos autorizados por las leyes y reglamentos, los ingresos financieros y los ingresos excepcionales.

Traslado de los agentes y de los bienes

- El estatuto de los agentes trasladados (art. 6). El proyecto prevé que los agentes de la institución nacional se rijan por el Código del Trabajo en las condiciones particulares previstas por un convenio colectivo concertado. Este convenio contendrá disposiciones especiales en materia de estabilidad en el empleo. Sin embargo, en el traslado a la nueva institución del personal de la ANPE, de la UNEDIC y de la ASSEDIC se han previsto medidas transitorias que respetarán los estatutos respectivos,
- Derecho de opción de los antiguos agentes de la ANPE. En la fecha de creación de la institución, los agentes de la ANPE serán trasladados a la misma. Se regirán por el Decreto nº 2003-1370 de 31 de Diciembre que fija el estatuto aplicable a los agentes contratados de derecho público de la ANPE. Sin embargo podrán optar por el nuevo convenio colectivo aplicable a los agentes de la institución, dejando abierto este derecho durante el plazo de un año a contar desde el comienzo de su aplicación.

- La situación de los antiguos agentes de la UNEDIC y de las ASSEDIC. El traslado de los agentes de la UNEDIC y de los ASSEDIC, también se hará según las condiciones previstas por el Código del Trabajo (Art. L 122-12 y L 122-12-1). Sin embargo, por derogación al artículo L 132-8 del citado Código, estos agentes se regirán por el convenio colectivo aplicable en el día del traslado, hasta la entrada en vigor del convenio colectivo concertado aplicable a los agentes de la institución.
- El traslado de los bienes, créditos y deudas (art.7). El conjunto de bienes, derechos y obligaciones de la ANPE serán transferidos de pleno derecho, a título gratuito y en plena propiedad, a la nueva institución. Un Convenio entre UNEDIC y la nueva institución antes de diciembre 2008, fijará las condiciones en las que la institución podrá disponer de los bienes, especialmente de los inmuebles y de las aplicaciones informáticas necesarias al cumplimiento de las misiones transferidas. Se podrá crear un fondo para financiar las acciones de reorganización de la red, tales como operaciones inmobiliarias o formación de personal.

Consejo Nacional del Empleo

Composición (art.1). La presidencia de este Consejo corresponderá al ministro con competencias en materia de empleo e incluirá representantes de:

- las organizaciones profesionales de empresarios y trabajadores
- las colectividades territoriales
- las administraciones interesadas
- los principales operadores del servicio público del empleo, especialmente la nueva institución y el UNEDIC
- la AFPA (Asociación Nacional para la Formación Profesional de Adultos)
- personalidades cualificadas.

Misiones. El Consejo Nacional del Empleo participará en la definición de las orientaciones estratégicas de las políticas del empleo. Además, garantizará la evaluación de las acciones emprendidas, la coherencia de la actuación de las diferentes instituciones y organismos que participen al servicio público del empleo.

MEDIDAS DE LA LEY DE PRESUPUESTOS RELATIVAS AL EMPLEO¹⁰

Los presupuestos para 2008 delimitan distintos dispositivos de exención en favor del empleo. Recogida en el texto inicial, la medida por la que se establece la supresión progresiva del dispositivo de exención de cuotas sociales para los prestatarios de servicios a la persona que intervengan ante los grupos “no frágiles”, fue finalmente suprimida por el Senado francés.

Supresión del Seje (artículo 127)

De acuerdo con el proyecto de Ley y sin modificación del texto inicial, se derogan los artículos L. 322 - 4-6 a L. 322-4-6-5 del Código de Trabajo.

Creado en 2002 y reformado en 2005 y más tarde en 2006, se suprime el dispositivo de apoyo al empleo de los jóvenes dentro de la empresa (Seje).

Esta ayuda, administrada por la UNEDIC (Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio), consistía en el abono de una cantidad global mensual decreciente a los empresarios que contrataban a un joven poco cualificado y de 16 a 22 años de edad con un Contrato de Duración Indefinida (CDI). Para el CDI y CNE (Contrato de Nuevo Empleo) formalizados en el marco de este dispositivo después del 15 de junio de 2006, la ayuda ascendía a 400 euros mensuales el primer año, y a 200 euros al mes el segundo año. La Ley de Finanzas (PGE) especifica, no obstante, que el dispositivo seguirá aplicándose a los contratos en curso a su entrada en vigor, o sea el 28 de diciembre de 2007.

A tener en cuenta: Según la exposición de motivos del proyecto de Ley, esta supresión será compensada con el hecho de que los beneficiarios del Seje también está cubierto por el Contrato Iniciativa Empleo (CIE).

Fin de las ayudas para la sustitución de los trabajadores ausentes (artículo 130).

La Ley de Finanzas para 2008 deroga los artículos L. 122-25-2-1 y L.322-9 del Código de Trabajo, resultantes de la Ley de 4 de mayo de 2004, que instituye, en favor de las empresas con menos de 50 trabajadores, una ayuda del Estado por cada persona contratada o puesta a disposición para sustituir a los asalariados o cónyuges colaboradores que se encuentran siguiendo una formación o con permiso de maternidad o adopción.

Esta ayuda ha sido suprimida con efectos de 1 de enero de 2008, excepto para los permisos iniciados antes de dicha fecha.

¹⁰LIAISONS SOCIALES – Législation Sociale – N° 08/2008, de 14 de enero 2008

Nuevo régimen de exención vinculado al contrato de profesionalización (artículo 128)

La supresión de la exención de cotizaciones de Seguridad Social que se aplica a los contratos de profesionalización, cuyos beneficiarios son jóvenes de 16 a menos de 26 años de edad, sin calificación profesional o que desean completar su formación inicial, y solicitantes de empleo mayores de 26 años inscritos en la ANPE (Agencia Nacional de Empleo), estaba prevista en el proyecto de Ley inicial; pero la Asamblea Nacional (cámara baja) redujo el alcance de esta medida.

Según el artículo L. 981-6 del Código del Trabajo (artículos L. 6325-16, L. 6325-17 y L. 6325-21), modificado por la Ley de finanzas para 2008, las exenciones de cotizaciones por los conceptos “seguros sociales” y “prestaciones familiares” se mantienen únicamente para los contratos de profesionalización formalizados con solicitantes de empleo mayores de 45 años, y quedan suprimidas para los concluidos con jóvenes menores de 26 años, salvo si se contrataron antes de 1 de enero de 2008 (en estos casos, la exención se aplica hasta el término del contrato).

A tener en cuenta: La exención específica al contrato de profesionalización no puede acumularse con ninguna otra clase de exención, total o parcial, de cotizaciones, o de aplicación de tipos específicos, bases o cantidad global de cotizaciones empresariales, a excepción de la deducción global en el caso de horas extraordinarias prevista en el artículo L. 241-18, creada por la Ley Tapa (Ley a favor del Trabajo, el Empleo y el Poder Adquisitivo adoptada por el Parlamento el 1 de agosto 2007).

Por otra parte, la Ley de Finanzas prevé mantener las exenciones de cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT-MP) para las agrupaciones de empresarios en los casos de inserción y cualificación (Geiq). Este hecho es una excepción a la supresión, casi generalizada, de las exenciones de cotización AT-MP prevista por la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2008. Esta exención es compatible con la exención específica a las cotizaciones de seguros sociales y prestaciones familiares por contrato de profesionalización celebrado con un demandante de empleo de al menos 45 años de edad, y con la denominada “exención Fillon”.

Aumento de la tasa de aprendizaje (artículo 129)

El artículo 225 del Código General de Impuestos (CGI) preveía, en su tercer párrafo, un aumento del tipo de la tasa de aprendizaje al 0,6% para las empresas con al menos 250 asalariados, cuando el número medio anual de jóvenes menores de 26 años con contrato de profesionalización o aprendizaje fuese inferior a un 1% de la plantilla de personal anual media en 2006, a un 2% en 2007 y a un 3% después. De acuerdo con estas previsiones, el artículo 225 del Código General de Impuestos ha sido modificado para fijar en un 3% de la plantilla media, el umbral que produzca el aumento del tipo de la tasa que grava las remuneraciones abonadas a partir del 1 de enero de 2008.

Pero por iniciativa del Gobierno, el texto sufrió otra modificación que consiste en que, para fijar dicho umbral se han de tener en cuenta, no sólo a los jóvenes menores de 26 años, sino a todos los asalariados que hayan formalizado un contrato de profesionalización o de aprendizaje.

A tener en cuenta: Esta modificación tiene por objeto incitar a la contratación de los mayores de 26 años que sufren dificultades de inserción.

Régimen decreciente de exención en las ZRR y las ZRU (artículo 133)

La Ley de Finanzas substituye el dispositivo de exención de cotizaciones, en vigor en las zonas de reactivación urbana (ZRU) y las zonas de revitalización rural (ZRR), por un mecanismo de exención decreciente.

El dispositivo antes aplicable preveía una exención sobre la fracción de salario que alcanzaba hasta 1,5 vez el SMI, cualquiera que fuese el importe del salario. La Ley de Finanzas para 2008 instaura, para los contratos de trabajo que entran en vigor después del 1 de enero de 2008, un baremo decreciente, que será fijado por decreto, aplicable en los salarios cuyo importe se encuentre entre 1,5 y 2,4 veces el SMI. La exención continúa siendo total en las remuneraciones que no sobrepasen 1,5 vez el SMI, y se cancela en las remuneraciones superiores o iguales a 2,4 veces el SMI. Se trata, para el Gobierno, de orientar mejor el dispositivo en favor de la contratación de trabajadores con salarios muy bajos. Esta disposición, que deberá aplicarse por decreto, no afectará a los contratos de trabajo celebrados hasta el 1 de enero de 2008.

A tener en cuenta: En aplicación de la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2008 (nº 2007-1786 del 19 de diciembre de 2007), las contrataciones llevadas a cabo en ZRR o ZRU, ya no dan derecho a la exención de cotizaciones por AT/MP.

Reintegración en el dispositivo de jóvenes empresas innovadoras (artículo 108)

Las jóvenes empresas innovadoras (JEI) estarán exentas de cotizaciones por contratación de investigadores, técnicos o gestores de proyecto, bajo ciertas condiciones, incluidas las vinculadas al volumen de negocios y a la detención del capital.

El dispositivo anterior preveía que una empresa que ya no respetase la totalidad de las condiciones fijadas para beneficiarse de la exención de cuotas, dejaba de beneficiarse de la misma de forma definitiva.

En adelante, cuando durante un año una empresa deje de cumplir las condiciones por las cuales tenía derecho a la exención de cuotas, la Ley de Finanzas para 2008 la autoriza a reintegrar el

dispositivo posteriormente, siempre y cuando cumpla de nuevo con las condiciones requeridas. Deberá para ello obtener el dictamen expreso o tácito expedido por la administración fiscal.

Creación del estatuto de jóvenes empresas universitarias (artículo 71)

El beneficio del ventajoso estatuto fiscal y social concedido a las jóvenes empresas innovadoras (JEI) (artículo 131 de la Ley n° 2003-1311 del 30 de diciembre de 2003) se extiende a las “jóvenes empresas universitarias” (JEU), nuevo estatuto creado por la Ley de Finanzas para 2008 (Código General de Impuestos, artículo 44).

Empleadores y trabajadores afectados

Para causar derecho a las ayudas, la joven empresa universitaria debe responder a los criterios fijados para la JEI, excepto el relativo a los gastos de investigación, que es sustituido por dos otros criterios.

Condiciones propias al estatuto de una JEU

La empresa debe ser:

- “dirigida o propiedad directa hasta al menos un 10%, solo o conjuntamente, por un estudiante, un joven licenciado (persona que ha efectuado al menos 5 años de estudios superiores y es titular de un diploma de posgrado o doctorado) o una persona destinada a actividades de enseñanza e investigación”;
- tener por actividad principal la valorización de las labores de investigación en las cuales participó su dirigente o asociado durante su escolaridad o en el ejercicio de sus funciones, en un establecimiento de enseñanza superior.

Un decreto fijará las condiciones en las cuales se llevará a cabo el convenio entre la JEU y el establecimiento de enseñanza superior, la naturaleza de los trabajos de investigación, etc.

Condiciones comunes con el estatuto de una JEI

La empresa calificada de JEU deberá, además, cumplir cuatro condiciones suplementarias, copiadas de las oponibles a las JEI.

La joven empresa universitaria deberá:

- ser una pequeña o mediana empresa;
- tener menos de 8 años de existencia;
- cumplir algunas condiciones relativas a la composición de su capital;

- ejercer una actividad realmente nueva.

A tener en cuenta: Una empresa puede apelar a la administración fiscal para obtener la confirmación de que corresponde perfectamente a la definición de JEU.

Exención de cotizaciones

- Trabajadores afectados. Los trabajadores y mandatarios sociales que participan en la valoración de los trabajos de investigación causan derecho a la exención de las cotizaciones empresariales de Seguridad Social cuando los interesados ocupan las funciones siguientes: Ingenieros, investigadores, técnicos, gestores de proyecto de investigación y desarrollo, juristas encargados de la protección industrial y de acuerdos de tecnología vinculados al proyecto, personal encargado de realizar pruebas pre-competitivas.
El empleador está sometido a la obligación de cotizar al seguro de desempleo por sus empleados y, al régimen general de Seguridad Social, por los mandatarios sociales,
En cuanto a los mandatarios sociales, la exención depende de su cobertura de protección social por el régimen general de seguridad social y de su participación, con carácter principal, en el proyecto de la JEU.
- Importe de la exención. La exención de cotizaciones sociales es una copia de la que se aplica a las JEI. Afecta a la totalidad de las cotizaciones debidas por el empleador en concepto de seguros sociales y prestaciones familiares. La duración de la exención dura hasta el último día del séptimo año que sigue a la creación de empresa. La empresa no puede acumular esta exención para el empleo de un mismo asalariado con otra medida de exención total o parcial de cotizaciones, con la aplicación de tipos específicos, bases o cantidades globales de cotizaciones, o con una subvención del Estado para el empleo. Estas medidas se aplicarán a los ejercicios abiertos a partir de 1 de enero de 2008.