

## FRANCIA

### **BAJO EMPLEO DE LOS TRABAJADORES “SENIORS”<sup>10</sup>**

---

La contratación o el mantenimiento en el empleo de los llamados trabajadores “seniors” (55-64 años), a pesar del amplio consenso que suscita en Francia, no llega a concretarse en la práctica generalizada de las empresas.

El pasado mes de julio, la empresa EDF (Electricidad de Francia) ha tenido que suprimir una norma que fijaba la edad límite de contratación a 40 años, después de que la Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones interpelara a esta sociedad ante las quejas presentadas por varios candidatos, rechazados por EDF a causa de su edad. El problema es saber si esta nueva regla conseguirá que evolucionen las prácticas internas o permanecerá solo de manera simbólica, pues en lo que se refiere a los trabajadores mayores, las empresas francesas se muestran reticentes para contratarlos.

Francia está, por lo que a empleo de los “seniors” se refiere, a la cola del “pelotón” europeo, junto con Bélgica, Italia y Polonia. En 2006, la tasa de empleo de los trabajadores de 55 a 64 años era de 38,3%, frente al 44% del conjunto de los países de la Unión Europea, lejos de Suecia (70%) y del Reino Unido (57,4%) y del objetivo del 50%, fijado a nivel comunitario para 2010. Solo uno de cada cuatro franceses trabaja aún a los 60 años, edad legal de la jubilación.

Durante varios decenios Francia ha utilizado a los “seniors” como variable de ajuste de los efectivos, proponiéndoles a menudo el retiro anticipado con la esperanza de luchar contra el paro y de dejar puestos libres para los jóvenes. El resultado ha sido que las prejubilaciones han llegado a considerarse como una “mejora social” y a pesar de las incitaciones del gobierno, las empresas tienen muchas dificultades para abandonar ese reflejo heredado de los años llamados “treinta gloriosos”. En el sector del automóvil, ciertas firmas han propuesto en octubre a los agentes sociales la adquisición de hasta 12 trimestres para los trabajadores que no hubieran cotizado lo suficiente, lo que supone tres años de vida profesional. Por parte de las organizaciones sindicales, se encuentra la misma dificultad para renunciar a este tipo de dispositivos que parecen socialmente atractivos.

Se pueden citar varios ejemplos que muestran esta tendencia en ciertos sectores. Así, en la industria, el 39% de los trabajadores asalariados (hombres) pasan por la prejubilación, antes de tomar la jubilación efectiva. En el sector del automóvil, esta proporción es aún mayor: 53%. En el sector bancario, la edad media de la jubilación es 58,9 años. De ahora a 2012, deberá pasar a 60 años. En todo caso, es el objetivo que se ha fijado esta rama profesional, que acaba de firmar un acuerdo sobre el empleo de los “seniors”, después de dos años de negociación. Actualmente, el 33% de los trabajadores asalariados del sector tiene más de 55 años.

---

<sup>10</sup> “Liaisons Sociales Magazine” n° 96, noviembre de 2008. Ane Fairise y Anne-Cécile Geoffroy.

Para invertir la tendencia, el gobierno ha introducido en la Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2009, medidas que sancionan a las empresas que no adopten un acuerdo o plan de acción relativos al empleo de los "seniors", las cuales tendrán que pagar una "penalización" de 1% de la masa salarial. Además, el gobierno ha retrasado a los 70 años la edad de jubilación de oficio por parte de la empresa. Otra medida contenida en esta ley es la supresión de la dispensa de búsqueda de empleo para los parados mayores de 57 años de ahora a 2012. Ciertos especialistas de derecho social temen que las empresas no van a ser capaces de cambiar, en tan poco tiempo, sus criterios y costumbres de gestión de sus efectivos. El resultado será, según ellos, que aumentarán los despidos y que todo ello creará nuevas situaciones de pobreza.

Al contrario que ciertos países europeos, como Finlandia, Francia no tiene una estrategia global que articule el empleo, la jubilación y la salud en el trabajo. Además, se añade la resistencia general. Prueba de ello es que más de 1.230.000 acuerdos de rama han previsto un sistema de prejubilaciones, que afectarán de 85.000 a 100.000 personas al año. Solo el Estado apoya el argumento de la prolongación de la vida profesional, poniéndolo en relación con el equilibrio de los regímenes de las pensiones de jubilación redistributivos. Las empresas se encuentran actualmente en un estado de reflexión respecto a este problema.

### **La discriminación fundada en la edad**

La ley de 27 de mayo de 2008 completa el dispositivo de lucha contra las discriminaciones. Así, un "senior" será considerado objeto de discriminación "directa" en una situación en la que, a causa de su edad, sea tratado de manera menos favorable que otro. La discriminación "indirecta", según esta ley, reproduce por una actuación del empleador, consistente en una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, pero que de hecho puede implicar una desventaja para el trabajador a causa de la edad.

Las diferencias de trato, fundadas en la edad, no constituyen en sí una discriminación cuando están objetivamente y razonablemente justificadas por una finalidad legítima (preservar la salud o la seguridad de los trabajadores, favorecer su inserción profesional, asegurar su empleo, su reclasificación o su indemnización en caso de pérdida de empleo), siempre que los medios sean necesarios y apropiados.

En caso de litigio relativo a una discriminación, un despido, condiciones de trabajo, formación, promoción o empleo, el trabajador que la somete al juez se beneficia de un régimen de prueba sencillo: le bastará con presentar los hechos que permitan a los jueces probar la existencia de dicha discriminación. Será entonces el empleador el que tendrá que probar que la medida está justificada por elementos objetivos ajenos a toda medida discriminatoria.

La ley sanciona severamente toda disposición o acto contra un trabajador asalariado contrario a las reglas que prohíben la discriminación por la edad (art. 1132-4). El trabajador despedido por motivos relativos a su edad podrá ser reintegrado en su empleo y obtener reparación correspondiente al perjuicio y consecuencias que tuvo que soportar. El artículo 225-2 del Código penal prevé sanciones cuando el despido o sanciones sufridas por el trabajador se fundan en una medida discriminatoria por razón de la edad.