

FRANCIA

LA INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

La llamada Ley de cohesión social, de 18 de enero de 2005, puso fin al monopolio que la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) ejercía en materia de intermediación en el mercado de trabajo, abriendo las actividades de colocación a los operadores privados y fijando las condiciones para el ejercicio de dichas actividades.

En primer lugar, la ley define la actividad de colocación como aquella que consiste en proporcionar, de forma habitual, servicios de intermediación entre las ofertas y demandas de empleo, sin que la persona que realice tal actividad forme parte de la relación de trabajo que se pueda establecer.

Los servicios de colocación, cualquiera que sea su naturaleza, pública o privada, están sometidos a los siguientes principios:

- libertad, no pueden rechazar a ningún demandante de empleo ni a ningún empleador que requiera sus servicios,
- no discriminación, por cualquiera de los motivos enumerados en la propia ley, y
- gratuidad, puesto que ninguna retribución, directa o indirecta, puede ser exigida a las personas que buscan un empleo, sin perjuicio de las excepciones previstas en la propia ley para ciertas categorías, tales como artistas y deportistas. No respetar este principio es castigado con pena de prisión de seis meses y multa de 3750€

Sin embargo, el verdadero cambio que se introduce en el año 2005 no radica tanto en el fin del monopolio de colocación de la Agencia Nacional de colocación, en la práctica más teórico que real, sino en las dos medidas que le acompañan:

- la posibilidad concedida a la ANPE de desarrollar actividades pagadas, facturando ciertos servicios a las empresas y asociándose, en su caso, con operadores privados,
- la autorización a las empresas de trabajo temporal (ETTs) para que, además de la actividad, que debían realizar en exclusividad, de puesta a disposición de otras empresas de trabajadores temporales, puedan intermediar en el mercado de trabajo como agencias de colocación.

El servicio público de empleo

El servicio público de empleo tiene como misiones la orientación, la formación y la inserción de los demandantes de empleo, y comprende, por tanto, la colocación y el pago de las prestaciones de desempleo.

El servicio público de empleo se presta a través de diferentes agentes públicos y privados:

- Los servicios del Estado encargados del empleo y la igualdad profesional
- La Agencia Nacional para el Empleo (ANPE)
- El organismo que gestiona el seguro de desempleo (UNEDIC y sus antenas ASSEDIC)
La ANPE y la UNEDIC debían fusionarse a partir del 1 de enero de 2009, según lo anunció el presidente Sarkozy al presentar las medidas sociales frente a la crisis, para dar nacimiento a un nuevo organismo denominado « Pôle emploi » que debe estar totalmente operativo al final del 2º trimestre de este año. Responsables de la UNEDIC han puesto de manifiesto la gran complejidad que entraña dicha fusión por el distinto estatuto de ambos organismos, -público la ANPE, con más de 30.000 funcionarios, y privado la UNEDIC, con 14.000 agentes y gestionada por tres organizaciones empresariales (Medef, UPA y CGPME) y cinco sindicatos (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, CGT).
- La asociación nacional para la formación profesional de los adultos (AFPA)
- Las entidades territoriales que hayan firmado un convenio con la Agencia Nacional para el Empleo para participar en la colocación de demandantes de empleo.

Pueden igualmente participar en el servicio público de empleo:

- Los organismos públicos o privados cuyo objeto consiste en prestar servicios relacionados con la colocación, la inserción, la formación y el acompañamiento de los demandantes de empleo
- Los organismos que hayan firmado con el Estado un convenio para la inserción en una actividad económica de personas con especiales dificultades sociales o profesionales
- Las empresas de trabajo temporal
- Las agencias privadas de colocación

Las agencias privadas de colocación

Pueden actuar como agencias privadas de colocación todas las personas, físicas o jurídicas, sometidas al derecho privado cuya actividad principal, y exclusiva en tanto que actividad lucrativa excepto la prestación de servicios de orientación e inserción profesional, consista en realizar

actividades de colocación, siempre que hayan cumplido con el requisito de presentar una declaración previa ante la autoridad competente, al menos la víspera de inicio de la actividad de colocación.

La declaración previa debe dirigirse, mediante carta certificada con acuse de recibo, al prefecto del departamento correspondiente, según un modelo establecido por Decreto. El prefecto, una vez comprobada la adecuación de la declaración a los requisitos legales establecidos, acusa recibo en el plazo de 15 días contados a partir de la recepción. La agencia privada de colocación debe remitir al prefecto, anualmente, información estadística en relación con el número de demandantes de empleo, colocaciones efectuadas, etc. La declaración previa caduca si la empresa no realiza ninguna colocación en el plazo de dos años o si no transmite ningún informe de actividad en el mismo plazo.

Aunque no existe por el momento información oficial sobre el número de agencias privadas de colocación que operan en Francia, su cuota de mercado, las características sociales y profesionales de los demandantes de empleo que requieren sus servicios, los resultados que obtienen medidos en número de colocaciones y tiempo de permanencia en el desempleo, etc., los medios de comunicación se hacen eco del resultado de algunas experiencias.

Así, en septiembre de 2006 la UNEDIC seleccionó, tras un concurso público, a 17 agencias privadas para tratar, a lo largo de dos años, los expedientes de 100.000 parados, tras una experiencia piloto llevada a cabo el año anterior y que la UNEDIC calificaba como positiva, al haber permitido ahorrar al órgano gestor del seguro de desempleo unos 25 millones de euros.

Valoración que no era compartida por los sindicatos, que consideraban que la evaluación de los resultados era incompleta, y ni siquiera por el presidente de la ANPE que en una entrevista concedida a Le Monde estimaba que lo público obtenía con un coste inferior tan buenos resultados como lo privado. Mientras que el coste medio por parado estaba alrededor de 730€ para la ANPE, en las agencias privadas alcanzaba los 3.500 €.

Por su parte, tanto los empresarios como las agencias de colocación privadas consideraban que los resultados eran positivos ya que permitían, gracias a nuevos métodos, ofrecer un empleo en un plazo más breve a un mayor número de personas.

Habrà, por tanto, que esperar los resultados de estudios realizados por expertos independientes para conocer el impacto real y la dinamización que sobre el mercado de trabajo puedan tener las agencias privadas de colocación

Las empresas de trabajo temporal (ETTs)

La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad “exclusiva” consiste en contratar a trabajadores, con la cualificación requerida, para ponerlos temporalmente a disposición de las empresas usuarias.

La única derogación legal al principio de exclusividad señalado en el párrafo anterior consiste en la autorización para actuar como agencia privada de colocación.

Requisitos

La actividad de las empresas de trabajo temporal está sometida al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Presentación de una declaración previa a la autoridad administrativa
- Presentación de un aval financiero
- Contenido de la declaración previa:
 - Datos sobre el proyecto: si se trata de creación de empresa de trabajo temporal, apertura de una sucursal, agencia o despacho anexo, o cambio de domicilio.
 - Nombre, sede, estatuto jurídico de la empresa o, si es el caso, la dirección de la sucursal, agencia, u oficina anexa.
 - Fecha prevista de inicio de actividad.
 - Nombre, apellidos, domicilio y nacionalidad de los dirigentes de la empresa, sucursal, agencia u oficina anexa.
 - Indicación del organismo al que el empresario temporal abona las cotizaciones de seguridad social y el número de identificación de la empresa.
 - Ámbito geográfico y profesional en el que la empresa de trabajo temporal pondrá a los trabajadores temporales a disposición de las empresas usuarias.
 - Número de asalariados permanentes que la empresa emplea para asegurar el funcionamiento de sus propios servicios.

El empresario debe remitir dos ejemplares de la declaración previa, debidamente fechada y firmada por él, por correo certificado a la Inspección de Trabajo competente en función del domicilio de la empresa, sucursal, agencia u oficina anexa.

El inspector de trabajo, después de verificar la conformidad de la declaración con las disposiciones legales, devuelve debidamente visado uno de los ejemplares, en los 15 días subsiguientes a su recepción, no pudiendo la ETT iniciar su actividad antes de la recepción del citado documento.

- Aval financiero:

Toda ETT debe presentar antes del inicio de su actividad un aval financiero destinado a garantizar en caso de insolvencia:

- El salario, la prima de precariedad, y la parte proporcional de vacaciones anuales de los trabajadores temporales
- Las cotizaciones sociales obligatorias
- El reembolso de las prestaciones de seguridad social abonadas a las ETT o a los trabajadores

En caso de que la cobertura financiera de la ETT sea insuficiente, las obligaciones relativas a los conceptos enunciados serán asumidas por la empresa que solicitó los servicios del trabajador temporal.

Control de la actividad

Además de las funciones que de manera general incumben a los inspectores de trabajo, a los inspectores de los organismos de seguridad social y, en supuestos de infracciones penales, a la policía judicial, el control de la actividad de las empresas de trabajo temporal se efectúa a través de la presentación y verificación de documentos.

Además del examen de la declaración anterior al ejercicio de la actividad y la declaración de aval financiero, tratadas en epígrafes precedentes, los servicios administrativos competentes disponen de otros medios de control:

- La declaración previa a la contratación
- Informe mensual al servicio público del empleo
- Consulta de los contratos por los representantes de personal.
- Declaración previa a la contratación.

Toda empresa de Trabajo temporal debe realizar los trámites legales previos a la contratación y en particular la "Declaración única de contratación". En dicha declaración se recogen datos personales y relativos al contrato, así como informaciones e inscripciones a los organismos gestores en materia de protección social.

- Informe mensual al servicio público del empleo.

La empresa de trabajo temporal debe enviar antes del 20 de cada mes al órgano gestor del desempleo la lista de contratos del mes o meses precedentes que hayan finalizado, o que estén en vigor en el mes precedente.

Dicho informe debe contener las siguientes informaciones:

- Sede social de la empresa, dirección y actividad principal del establecimiento donde trabaja el asalariado, dirección donde ejerce su actividad el trabajador, en el supuesto de que no sea en el establecimiento.
- Para cada trabajador puesto a disposición de la empresa, nombre, apellidos, número de inscripción en el registro nacional de identificación de las personas físicas, domicilio, nacionalidad, cualificación profesional inscrita en el contrato de cesión del trabajador y, para cada contrato finalizado en el mes o para cada contrato en vigor, la fecha de principio del contrato.
- El informe debe mencionar igualmente, a efectos de control de las prestaciones a que pudiera tener derecho el trabajador, la remuneración mensual bruta.

El organismo gestor del desempleo remite el informe de contratación a las direcciones departamentales de trabajo, empleo y formación profesional. Estas direcciones tienen autoridad para verificar y controlar la autenticidad de las declaraciones.

Trabajos prohibidos para ser prestados a través de una ETT

Ciertos trabajos peligrosos, definidos en una lista establecida por Decreto nº 2008-244 de 7 de marzo de 2008, no pueden ser prestados a través de una ETT. No obstante, el Director Departamental de Trabajo y de Formación Profesional puede conceder derogaciones.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Nivel contributivo

Están incluidos en el ámbito de aplicación del seguro de desempleo los asalariados con contrato de trabajo, incluidos los contratos de aprendizaje o de formación que alternan periodos de formación y de trabajo en una empresa.

Para tener derecho a las prestaciones, los trabajadores deben reunir los requisitos siguientes:

- Actividad profesional asalariada previa en una o varias empresas
- Pérdida involuntaria del empleo, salvo supuestos expresamente señalados en la legislación
- Inscripción en el servicio público de empleo o realización de una formación profesional en el marco de un proyecto de acceso al empleo
- Búsqueda permanente y efectiva de empleo.
- Edad inferior a 60 años (si a esa edad se acredita cotización suficiente para tener derecho a la pensión completa de jubilación, o hasta que se reúna dicho requisito, con el tope de 65 años)
- Ser apto para el trabajo

El Convenio del seguro por desempleo de 18 de enero de 2006, actualmente vigente, prevé el abono de la llamada prestación económica de retorno al empleo (ARE) y un acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo.

Duración de la prestación económica de retorno al empleo (ARE)

Cotización previa	Duración de la prestación
6 meses en los últimos 22	213 días (7 meses)
12 meses en los últimos 20	365 días (12 meses)
16 meses en los últimos 26	700 días (23 meses)
27 meses en los últimos 36 y personas de 50 años o más	1095 días (36 meses)

Importe de la prestación

El importe de la prestación contributiva por desempleo (ARE) será el más elevado entre el 40,4% del salario de referencia (que sirvió de base de cotización), al que se añade un complemento fijo (10,93 euros desde el 1 de julio de 2008) y el 57,4% del salario de referencia.

El importe bruto no puede ser inferior al mínimo fijado anualmente en el mes de julio (actualmente, 26,66 euros/día o 799,80 euros/mes), ni superior al 75% del salario de referencia.

Proyecto personalizado de acceso al empleo

Para acelerar la vuelta al empleo, el Convenio del seguro de desempleo prevé que los que reciban prestaciones se beneficien de un acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo.

Este acompañamiento queda determinado en el Proyecto personalizado de acompañamiento al empleo (PPAE), elaborado por el servicio público de empleo y el desempleado, en los 15 días siguientes a la inscripción como demandante de empleo.

El PPAE, en el que el trabajador debe participar en su definición y actualización, debe contener las siguientes informaciones:

- tipos de empleo retribuidos con el salario habitual en la profesión y zona geográfica, que corresponden a la cualificación y capacidad del desempleado y hacia los que orienta prioritariamente su búsqueda de empleo
- clase de empleo que desearía ocupar o al que desearía cambiar
- itinerario hacia el empleo que el servicio público del empleo considera conveniente
- formación, titulación, adaptación o reorientación que se estiman necesarias para ocupar el empleo contemplado en el proyecto.

Nuevas disposiciones legales (agosto de 2008) y reglamentarias (octubre de 2008) endurecieron las obligaciones de los desempleados para continuar percibiendo las prestaciones. Estas disposiciones definieron lo que se denomina la "Oferta razonable de empleo" (ORE).

La oferta razonable de empleo se define en función de la naturaleza y características del empleo buscado, la zona geográfica y el salario propuesto. La remuneración y la zona geográfica determinada en la ORE se actualizan. Después de tres meses de inscripción en el servicio público de empleo, se considera razonable una oferta de empleo cuya remuneración representa, como mínimo, un 95% del salario anteriormente percibido. Pasados seis meses desde la inscripción, se considera ORE cuando el salario representa el 85% del salario anteriormente percibido. Pasados 12 meses se

considera ORE cualquier trabajo remunerado con un importe equivalente a la prestación por desempleo abonada (siempre y cuando no sea inferior a los mínimos legales).

En cuanto a la zona geográfica, después de 6 meses se considera que la ORE puede implicar una distancia de 30Km del domicilio o 1 hora de trayecto de ida al trabajo.

El desempleado puede negarse a aceptar una primera ORE. Sin embargo, será sancionado si rechaza, sin motivo legítimo una segunda ORE.

Nivel asistencial

Las prestaciones por desempleo no contributivas, incluidas en Francia en el llamado “régimen de solidaridad”, permiten bajo ciertas condiciones obtener unos ingresos a los desempleados que no reúnen los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo o haberla ya agotado. Comprende cuatro tipos de prestaciones:

Subsidio temporal de espera

Pueden ser beneficiarios de esta prestación las personas que se encuentran en una de las situaciones siguientes:

- Los que han trabajado fuera del territorio nacional 182 días en los últimos 12 meses
- Apátridas, refugiados, o beneficiarios del derecho de asilo
- Presos liberados que han cumplido una condena de 2 meses como mínimo.

Además, los solicitantes deben inscribirse en el servicio público de empleo como demandantes de empleo, ser aptos para ocupar un empleo, no haber recibido previamente la prestación por el mismo concepto y no disponer de ingresos que superen la renta mínima de inserción (454,63 euros para una persona sola y 681,95 para una pareja)

El importe actual de la prestación es de 10,54 euros/día o 316,20 euros mes y el tiempo máximo de su percepción es de 12 meses (6 meses prorrogables).

Subsidio específico de solidaridad

Esta prestación se reconoce a los desempleados de larga duración o mayores de 50 años, que han agotado las prestaciones por desempleo, siempre que hubiesen trabajado 5 años dentro de los 10 anteriores a la situación de desempleo.

Además de las condiciones generales exigidas para las prestaciones por desempleo (inscripción en el servicio público de empleo, búsqueda de empleo, ser apto para trabajar), para tener derecho a la prestación es necesario no tener ingresos anuales superiores a:

- 70 veces el importe diario de la prestación (supuesto de una persona sola)
- 110 veces el importe diario de la prestación para una pareja.

El importe íntegro de la prestación es de 448,80 euros/mes. Es un subsidio diferencial, por lo que se abona total o parcialmente, en función de la renta.

Subsidio equivalente a la pensión de jubilación

Esta prestación sustituye a la prestación de solidaridad específica o a la renta mínima de inserción de aquellas personas que antes de los 60 años tienen cotizados 40 años al seguro de vejez.

Como la anterior, esta prestación es diferencial (abono total o parcial en función de la renta). El importe completo es de 982 euros/mes.

Subsidio de fin de formación.

Se concede esta prestación a los que mientras perciben prestaciones por desempleo inician una formación profesional. La prestación consiste en continuar percibiendo la prestación por desempleo (ARE), después de haberse agotado el derecho, hasta la finalización de la formación.

Nuevas normas de protección del desempleo

El 23 de diciembre de 2008, los interlocutores sociales, patronal y sindicatos, han concluido la negociación de un nuevo acuerdo nacional interprofesional relativo a las prestaciones por desempleo. Este acuerdo negociado prevé, entre otros, los siguientes cambios en materia de prestaciones contributivas por desempleo:

- Derecho a prestación de retorno al empleo (ARE) con sólo 4 meses de cotización previa (actualmente se exigen, como mínimo, 6 meses)
- Periodo máximo de derecho a la prestación de 24 meses (actualmente 7,12 o 23, en función de la duración del periodo previo de cotización)
- Se mantiene el periodo máximo de 36 meses para los trabajadores de 50 o más años.

La legislación vigente en materia de diálogo social exige que los acuerdos de ámbito nacional sean aprobados por la mayoría de las centrales sindicales representativas en el ámbito nacional. Si no se

alcanza esta mayoría, se requiere que no haya oposición expresa de la mayoría de las centrales sindicales representativas.

El acuerdo cerrado el 23 de diciembre de 2008 sólo ha sido aprobado por la CFDT, aunque finalmente ninguna central sindical ha manifestado su oposición expresa. Sin embargo, por el momento, el acuerdo regulador de las prestaciones por desempleo no ha sido homologado por el gobierno y no ha entrado en vigor.

El Boletín oficial de 13 de febrero publicó una orden ministerial que homologa el acuerdo logrado entre los interlocutores sociales para prorrogar la vigencia, en sus aspectos esenciales, del precedente acuerdo sobre prestaciones por desempleo de 18 de enero de 2006, hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

INCENTIVOS A LA CONTRATACION LABORAL Y NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Hay dos tipos de ayudas de fomento del empleo:

- Contratos de trabajo subvencionados para categorías determinadas de trabajadores y que conceden a las empresas el derecho a ciertos beneficios (exoneraciones fiscales o sociales, primas, ayudas a la formación, disminución de las cotizaciones sociales, etc.)
- Exoneraciones o reducciones de cotizaciones sociales aplicables esencialmente a empresas instaladas en zonas determinadas del territorio con dificultades económicas y de empleo. Se trata de las denominadas zonas de revitalización rural; zonas de revitalización urbana; zonas francas urbanas; cuencas de empleo.

Principales clases de contratos subvencionados:

Contrato "iniciativa empleo" (CIE)

- Naturaleza y forma del contrato:

La celebración de un CIE da lugar a la firma de:

- Un contrato de trabajo entre el asalariado y el empleador,
- Un convenio entre la Agencia Nacional para el Empleo y el empleador.

- Destinatarios:

- Beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción, del subsidio específico de solidaridad, o del subsidio de familia monoparental.
- Demandantes de empleo de más de 50 años
- Trabajadores discapacitados
- Persona sola con familia a cargo
- Presos liberados
- Parados de larga duración (inscritos como demandantes de empleo durante al menos 18 meses en los 36 últimos meses).

- Empresas que pueden contratar con un CIE:

Cualquier empresa, excepto las que han procedido a un despido por causa económica en los 6 meses anteriores a la contratación. No pueden celebrar CIEs el Estado, las entidades locales, los organismos públicos administrativos y los particulares.

- Duración:

El CIE puede ser de duración indefinida o determinada. Si es de duración determinada (1 año como mínimo y 2 como máximo), debe formalizarse por escrito. De lo contrario, se presume de duración indefinida.

- Extinción del contrato:

Cuando el contrato es de duración determinada se extingue al llegar al término, sin derecho a indemnización de final de contrato (salvo que un convenio colectivo disponga algo más favorable).

La rescisión del contrato antes de su término, únicamente puede ocurrir por acuerdo de las partes, por falta grave, en caso de fuerza mayor, cuando el trabajador justifica una contratación por tiempo indefinido.

En caso de ruptura abusiva (sin causa real o bien fundada) imputable al empresario, el trabajador tiene derecho a una indemnización de daños y perjuicios de cuantía igual, al menos, a los salarios que debería haber percibido hasta el fin del contrato.

Si la ruptura abusiva es imputable al trabajador, el empresario tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

- Ayudas concedidas al empresario:

El convenio firmado con la Agencia Nacional para el Empleo causa derecho a una ayuda a la contratación destinada a asumir una parte del coste de los contratos y, cuando proceda, de las acciones de formación y acompañamiento profesional previstas por el convenio.

Su importe varía en función de:

- La calidad de las acciones de acompañamiento y de formación profesional,
- El estatuto del empleador,
- El sector de actividad,
- La situación de las cuencas de empleo,
- Las dificultades de acceso al empleo de los beneficiarios.
- Esta ayuda no puede exceder el 47% del SMI íntegro/hora (8,71 EUR a 1 de julio 2008), dentro del límite de la duración semanal del trabajo de 35 horas.
- El importe de esta ayuda es fijado cada año por un decreto del prefecto de región.

Contratos de inserción-renta mínima de actividad (CI-RMA)

- Naturaleza y forma del contrato:

El CI-RMA es un contrato de trabajo de duración determinada (CDD), que se rige por las disposiciones específicas del Código de Trabajo, relativas a la política de empleo (Código de Trabajo, artículo L122-2), salvo en lo que se refiere al número de renovaciones. Igualmente, la indemnización de final de contrato (Código de Trabajo, art. L.122-3-4) no debe ser abonada, salvo disposiciones convencionales que lo prevean.

El CI-RMA podrá tomar la forma de un contrato de trabajo temporal cuando se realice con una ETT.

- Destinatarios:

- Los beneficiarios de la Renta Mínima de Inserción (RMI), tanto si son los interesados como sus derechohabientes;
- Los perceptores de la Ayuda Específica de Solidaridad (ASS);
- Los perceptores de la Ayuda por Familia Monoparental (API en francés).

- Empresas que pueden celebrar un CI-RMA:

Todas las empresas comprendidas en el ámbito del seguro de paro, incluidos los “empleadores” públicos, sociedades y organismos en régimen de auto-seguro (sociedades de

economía mixta, cámaras de oficios, de comercio e industria, de agricultura). Los particulares no pueden formalizar esta clase de contratos.

- Duración:

El CI-RMA se firma inicialmente por una duración mínima de seis meses y su duración máxima no podrá ser superior a 18 meses, renovaciones incluidas.

Podrá renovarse dos veces, con la condición de que el convenio entre el Departamento o el Estado y el empresario sea igualmente renovado. La duración de la renovación no podrá ser inferior a tres meses.

La duración del período de prueba es de un mes, salvo disposiciones convencionales que prevean una duración menor.

- Ayudas concedidas al empresario:

Subvención igual al importe de la RMI (Renta Mínima de Inserción) para una persona sola, es decir 454,63 euros por mes a 1 de enero 2009. Esta ayuda la pagan al empresario, mensualmente por adelantado, el Departamento en el caso de la RMI, o el Estado en los supuestos de ASS (Subsidio de Solidaridad Específico) y API (Subsidio de Familia monoparental).

Se podrá añadir a esta ayuda, para los beneficiarios de la RMI, una parte de los gastos relativos a la contratación (por ejemplo, visita médica obligatoria,), así como ciertos gastos relativos a una formación dispensada durante el tiempo de trabajo.

La ayuda relativa al CI-RMA será incompatible con otra ayuda del Estado para el empleo, con excepción de la bonificación de cuotas empresariales de Seguridad Social, sobre los bajos y medios salarios (llamada bonificación "Fillon").

Contrato de profesionalización (CP)

- Naturaleza y forma del contrato:

El contrato de profesionalización se establece obligatoriamente por escrito, haciendo constar expresamente la cualificación profesional que será objeto del contrato, así como las modalidades para su validación.

El contrato de profesionalización puede tomar la forma de un contrato de duración determinada (CDD) o de duración indefinida (CDI).

- Destinatarios:

Jóvenes de 16 años y menores de 26, sin cualificación profesional o que deseen completar su formación inicial. También es aplicable a parados, demandantes de empleo mayores de 26 años.

- Empleadores que pueden contratar con un CP:

Los empleadores que entran dentro del ámbito de la formación continua.

Quedan excluidos los establecimientos públicos administrativos y los empleadores del servicio doméstico o guarda de niños.

- Duración:

La ley prevé una duración mínima para el contrato de profesionalización, o la acción de profesionalización si se trata de un CDI, de entre 6 y 12 meses.

Puede, no obstante, alargarse hasta 24 meses si los beneficiarios salieron del sistema escolar sin cualificación reconocida, o si la naturaleza de la cualificación contemplada lo exige, cuando así lo establezca la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

- Rescisión del CP:

Si el contrato de duración determinada (o la acción de profesionalización si se trata de un CDI) se rompe antes de su término, el empleador debe informar, en los 30 días que siguen dicha rescisión, a:

- La Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional;
- El organismo recaudador paritario correspondiente, y
- La Unión Recaudadora de las Cuotas de Seguridad Social y Prestaciones Familiares (U.R.S.S.A.F.).

- Ayudas concedidas al empresario:

Los empresarios que formalicen un contrato de profesionalización con un perceptor de prestaciones de desempleo, pueden beneficiarse de una ayuda global igual a 200 EUR al mes, dentro del límite de 2.000 EUR para un mismo contrato.

Los empresarios deben estar incluidos en el ámbito de aplicación del Seguro de Desempleo, al día en sus cotizaciones en el momento de la contratación, y no haber procedido a un despido por causa económica durante los 12 meses que preceden a la contratación.

Renta de solidaridad activa (RSA)

La Renta de Solidaridad Activa es una prestación que sustituye, tanto a los mínimos sociales existentes (Renta Mínima de Inserción y Subsidio de familia monoparental), como a los dispositivos de ayuda para el retorno al empleo (prima de retorno al empleo (PRE), etc.). La Ley nº 2008-1249, de 1 de diciembre 2008, generaliza, a partir del 1 de junio 2009, la RSA, que se había venido experimentando en algunos departamentos desde 2007.

La RSA pretende incitar el retorno al trabajo, permitiendo compatibilizar a los beneficiarios la percepción de los mínimos sociales con el salario que obtengan al iniciar, retomar o incrementar una actividad retribuida, y tiene tres objetivos primordiales:

- Simplificar los dispositivos actuales relativos a las prestaciones sociales mínimas, primas y ayudas al empleo.
- Incitar a la vuelta al trabajo permitiendo un aumento de ingresos a los perceptores de rentas mínimas que obtengan un empleo, y
- Luchar contra la pobreza mediante la ampliación del ámbito de aplicación de la RSA a todos los trabajadores con escasez de recursos (en las experiencias anteriores sólo se aplicaba a los perceptores de rentas sociales mínimas).

La RSA garantiza a todas las personas, aptas o no para el trabajo, una renta mínima y un suplemento de ingresos cuando aumenten su actividad laboral. El texto prevé una ayuda única para cubrir los gastos que pueda ocasionar la vuelta al empleo. La RSA ofrecerá a sus beneficiarios un acompañamiento social y profesional que le permita aumentar sus posibilidades de inserción.

- Beneficiarios:

Para ser beneficiario de la RSA se deben reunir los siguientes requisitos:

- Residencia y nacionalidad. El solicitante debe residir en Francia, ser de nacionalidad francesa o titular del permiso de residencia o de un permiso de estancia que autorice a trabajar, concedido, como mínimo, cinco años antes de la solicitud. Los ciudadanos de países miembros de la UE (salvo aquellos sometidos al periodo transitorio de espera) deberán haber residido en Francia como mínimo tres meses antes de la demanda.
- Tope de ingresos. La unidad familiar del solicitante no deberá disponer de ingresos o rentas superiores a un tope que se establecerá por decreto.
-

- Personas excluidas. No tienen derecho a la RSA las personas que se encuentren disfrutando permisos sin sueldo, los estudiantes y los que realizan prácticas en empresas.

- Derechos y deberes de los beneficiarios:

El beneficiario de la RSA tiene derecho a un acompañamiento social y profesional adaptado a sus necesidades y tiene la obligación, cuando los ingresos de la unidad familiar son inferiores al ingreso mínimo garantizado aplicable, a buscar un empleo o realizar las gestiones necesarias para su inserción profesional.

Para facilitar la inserción, el texto prevé que se oriente al beneficiario de la RSA:

- Hacia el Servicio Público del Empleo u organismos privados de colocación, cuando esté disponible y apto para ocupar un empleo.
- Hacia los servicios del departamento (provincia) u organismos competentes en materia de inserción social, si presenta dificultades relativas al alojamiento o estado de salud que impidan el ejercicio de una actividad profesional.

- Presentación de la solicitud:

La RSA se solicita en cualquiera de los organismos designados por decreto.

Es de subrayar que las personas sin domicilio fijo también pueden solicitar dicha renta domiciliándose en un centro municipal o intermunicipal de acción social, o en un organismo reconocido.

- Cuantía de la RSA:

El ingreso mínimo garantizado varía en función del número de miembros y de los ingresos de la unidad familiar, y su importe será fijado por decreto. Para las personas solas con hijos a cargo o mujeres embarazadas se concede una bonificación durante un determinado periodo.

La RSA es una prestación subsidiaria. Esto significa que el solicitante deberá haber agotado antes su derecho a prestaciones sociales (familiares o de desempleo), así como a pensiones alimenticias. De no hacerlo así, el presidente del Consejo General podrá decidir una suspensión o reducción de la RSA.

- Condiciones de concesión:

La decisión de concesión de la RSA corresponde al presidente del Consejo General del departamento de residencia del solicitante, o a la Caja de Prestaciones Familiares (CAF) o la Mutualidad Social Agrícola (MSA) de su departamento, si dichos organismos están habilitados a estos efectos.

El derecho nace a partir de la fecha de presentación de la solicitud, pudiendo el presidente del Consejo General decidir el abono de anticipos. La RSA es inalienable e inembargable.

- Reducción o suspensión de la RSA:

La RSA puede ser reducida o suspendida cuando el beneficiario o uno de los miembros del hogar ha sido ingresado, por un periodo mínimo determinado, en un establecimiento sanitario o penitenciario. Cuando se trata del beneficiario se tienen en cuenta las cargas familiares de las que es responsable.

Fomento del empleo en las denominadas "cuencas de empleo"

Las cuencas de empleo son zonas geográficas donde reside y trabaja una población activa numerosa caracterizada por:

- Una tasa de empleo superior en tres puntos a la media nacional
- Una variación anual media negativa de la población (-0,15%, como mínimo)
- Una variación anual media negativa del empleo

Para estas zonas el Art. 130 de la Ley de enmienda de la Ley de presupuestos para 2006, estableció una exoneración de cotizaciones empresariales: cotizaciones sociales, cotizaciones al fondo nacional de ayuda a la vivienda y subvención de transporte.

- Empresas y asalariados afectados

Estas exoneraciones se aplican a empresas o establecimientos de naturaleza industrial o comercial, independientemente del número de sus efectivos, que se instalen en una cuenca de empleo entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2011, y que contraten trabajadores, cualquiera que sea la forma del contrato, que desarrollen su actividad de forma continuada, total o parcialmente, en la cuenca de empleo.

- Duración de la exoneración

La medida se aplica durante un periodo de 7 años contados desde la fecha de instalación del establecimiento en la cuenca. La contratación de trabajadores durante este periodo da lugar a exoneración de cotizaciones por cada trabajador durante 7 años contados desde la fecha de la contratación de cada uno.