

FRANCIA

EL CONTRATO ÚNICO DE INSERCIÓN (CUI)⁷

La Ley nº 2008-1249, de 1 de diciembre 2008, simplifica el ámbito reglamentario y la gestión de los contratos subvencionados con el fin de proporcionar instrumentos flexibles a todas las personas en situación de dificultad en el mercado laboral, cualquiera que sea su estatuto.

En concreto, los dispositivos específicos destinados a los beneficiarios de los mínimos sociales serán derogados el 1 de enero 2010. En esa fecha, únicamente subsistirán dos regímenes jurídicos de contratos subvencionados: uno, en el sector mercantil, sobre la base del contrato iniciativa-empleo (CIE)⁸ y otro, en el sector no mercantil, basado en el contrato de acompañamiento en el empleo (CAE)⁹, cuyas características viene a flexibilizar esta Ley.

Cada empleador, según el sector al que pertenezca, sólo tendrá a su disposición una forma jurídica de contrato subvencionado. Con su regulación, el legislador ratifica el consenso del Grenelle de la inserción sobre la necesidad de fusionar los distintos contratos subvencionados en sólo dos, y suscribe las reclamaciones de los actores de la inserción que, desde hace muchos años, requerían un dispositivo más flexible y sencillo.

Componentes del contrato único

Un convenio individual tripartito

En un primer tiempo, el CUI estará constituido por un convenio tripartito empresario / beneficiario y, según los casos:

- Por el presidente del Conseil General (diputación), cuando este convenio afecte a un beneficiario de la RSA (Renta de Solidaridad Activa)¹⁰ financiada por el departamento;
- En los otros casos y por cuenta del Estado, los Servicios del Empleo ("Pôle Emploi") o, según las modalidades establecidas por decreto, los organismos que participen en los servicios

⁷ Actualités Sociales Hebdomadaires, nº 2603 – 3 de abril 2009

⁸ El CIE debe permitir una rápida vuelta al trabajo, de forma duradera, de personas con grandes dificultades de acceso al empleo. Para el empleador supone la toma a cargo por el Estado de una parte del coste de la contratación, y para el trabajador el acompañamiento, la formación o la validación académica de los conocimientos adquiridos a lo largo de su itinerario profesional. Antes de celebrar un CIE el empresario debe firmar un convenio con el Pôle Emploi o con un organismo que participe en los servicios públicos del empleo. En su forma actual estará vigente hasta el 31 de diciembre 2009.

⁹ El CAE es, actualmente, un CDD destinado a facilitar la inserción profesional de desempleados con dificultades sociales y profesionales de acceso al empleo. Lo pueden formalizar las empresas del sector no mercantil (entes locales, asociaciones, etc.). Antes de concluir esta clase de contrato el empresario debe firmar un convenio con un organismo o una institución que actúe en nombre del Estado. Puede ser celebrado hasta el 31 de diciembre 2009.

¹⁰ La RSA, creada por ley de 1 de diciembre 2008, es una prestación que sustituye tanto a los mínimos sociales ya existentes como a los dispositivos destinados a fomentar la vuelta al empleo. Este subsidio supone una renta mínima para los desempleados y un complemento de renta para los que trabajan. Se trata pues de un instrumento "mixto" que pone fin a la compartimentación entre dispositivos. La RSA es a la vez un medio que garantiza que la vuelta al empleo facilite rentas complementarias, y un instrumento eficaz de lucha contra la pobreza.

públicos del empleo (ya sean públicos o privados), las empresas de trabajo temporal o agencias privadas de colocación.

Este convenio establece las modalidades de orientación y acompañamiento profesional de la persona sin empleo, y prevé acciones de formación profesional y de convalidación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE) necesarios para la realización de un proyecto profesional.

La firma del convenio por el trabajador beneficiario del contrato permite que éste participe en la definición de sus términos y de los compromisos que de él emanan.

Es de subrayar que el departamento podrá delegar en otros operadores, en todo o en parte, la firma del convenio individual agregado al CUI, (colectividad territorial, Pôle Emploi, u operadores públicos y privados); así, el departamento podrá establecer el dispositivo que le parezca más eficaz y más adaptado al éxito del CUI.

Un contrato de trabajo

En segundo lugar, el Contrato Único de Inserción estará compuesto por un contrato de trabajo firmado entre el empresario y el beneficiario del Contrato Único (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-1 nuevo).

Una ayuda financiera

El nuevo CUI dará derecho al empresario a una ayuda financiera cuya cuantía resultará de un porcentaje establecido por la autoridad administrativa, aplicado al salario mínimo (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-1 nuevo). Dicha ayuda estará destinada a compensar, principalmente, las acciones de formación y acompañamiento a cargo del empleador.

Las dos partes del contrato único

La Ley de 1 de diciembre 2008 lleva a cabo una nueva ordenación del régimen de los Contratos de Iniciativa Empleo (CIE) y de Acompañamiento en el Empleo (CAE), contratos que agrupa bajo la denominación "Contrato Único de Inserción", y que estará en vigencia a partir del 1 de enero de 2010.

Contrato Único en el sector no mercantil: el CAE

Para las colectividades territoriales, organismos de derecho privado sin fines de lucro y personas jurídicas de derecho privado encargadas de la gestión de un servicio público, el CUI tomará la forma

de un “Contrato de Acompañamiento en el Empleo” (CAE) (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-3 nuevo).

El Contrato Único del sector mercantil: el CIE

El CUI tomará la forma de un “Contrato de Iniciativa-Empleo” (CIE) (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-3 nuevo) en el caso de empresarios que dependan del régimen del seguro de paro, de agrupaciones de empresarios¹¹ que organicen itinerarios de inserción y cualificación, y de empleadores del sector de la pesca marítima.

Convenio de objetivos y medios entre el Estado y el departamento

Con antelación a la celebración de un convenio tripartito empresario / beneficiario de la RSA financiada por el departamento / presidente del Consejo General, el departamento deberá firmar con el Estado un convenio anual de objetivos y medios (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-4 nuevo).

Este convenio recogerá un número provisional de convenios individuales que puedan afectar a los beneficiarios de la RSA financiada por el departamento, actuales beneficiarios de la RMI y del subsidio de familia monoparental (API).

Por otra parte, también determinará las modalidades de financiación del CUI por el departamento y el porcentaje de la subvención de que se beneficiará el empleador. A estos efectos se han previsto dos hipótesis:

- El Consejo General (órgano ejecutivo de ámbito departamental, ámbito equivalente en cierto modo a una provincia española) podrá conservar los tipos de ayuda definidos por el Estado o bien determinar tipos más altos. El aumento será entonces concretado en función de la categoría y del sector de actividad del empresario, de las acciones previstas en materia de acompañamiento profesional y de las destinadas a favorecer la inserción, de forma duradera, del trabajador, así como de las dificultades de acceso al empleo encontradas por el asalariado con anterioridad. En cambio, las condiciones económicas locales no serán tenidas en cuenta, con lo cual la ayuda no podrá ser adaptada a escala local. En este caso, el Consejo General financiará íntegramente el coste adicional de la ayuda ocasionado por la aplicación de un tipo superior.

¹¹ Una agrupación de empresarios es una estructura que reúne a varias empresas. Puede ser constituida de forma asociativa o cooperativa (salvo si se trata de cooperativa agrícola). Esta agrupación permite el empleo de mano de obra que una empresa sola no hubiese tenido medios para contratar. Es una de las formas de la pluriactividad: sus asalariados efectúan periodos de trabajo sucesivos en cada una de las empresas que participan en la agrupación. Las agrupaciones de empresarios pueden ser creadas por personas físicas o morales de derecho privado, y por las colectividades territoriales.

- El Consejo General podrá aplicar sus propios parámetros de ayuda. En este caso, financiará íntegramente la ayuda al empresario. Fijará el tipo sobre la base de la categoría y del sector de actividad del empleador, de las acciones previstas en materia de acompañamiento profesional, y de las destinadas a favorecer la inserción del trabajador, de forma duradera, de las condiciones económicas locales y de las dificultades de acceso al empleo encontradas anteriormente por el asalariado, pero con el límite de los distintos techos previstos por los CAE y los CIE. Estos techos serán, respectivamente, del 95% del SMI bruto / hora trabajado con un CAE, y del 47% del SMI bruto / hora trabajado con un CIE.

Finalmente, el convenio anual de objetivos y medios debe establecer las acciones de acompañamiento y cualquier otra acción que tenga por objeto favorecer la inserción duradera de los trabajadores contratados con un Contrato Único de Inserción.

La Ley prevé que los resultados, en materia de inserción duradera de las personas beneficiarias de la Renta de Solidaridad Activa (RSA), contratadas en el ámbito de un CUI, sean consideradas en la determinación de la participación financiera de cada uno de los financiadores de este contrato (Estado y departamento). También se deberán tener en cuenta las dificultades económicas encontradas por ciertas colectividades territoriales. A la vista de los resultados en materia de inserción, el Estado llevará a cabo un nuevo estudio de los tipos de subvención aplicables, aunque también pertenece al departamento apreciar su política y, principalmente, las condiciones en las cuales aumenta los tipos de la ayuda definidos por el Estado.

Seguimiento de la implantación del contrato único

Los presidentes de los Consejos Generales deberán transmitir al Estado, en las condiciones que serán definidas por decreto, cualquier información que permita el seguimiento del Contrato Único de Inserción (Código de Trabajo, artículo L. 5134-19-5 nuevo).

NUEVO CONVENIO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

(Normativa actualizada con las modificaciones introducidas por el convenio de 19 de febrero de 2009)

El nuevo Convenio de prestaciones por desempleo, de 19 de febrero 2009, y su Reglamento general, aunque firmados únicamente por la central sindical CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo) y con la oposición de la CGT (Confederación General del Trabajo) y de FO (Fuerza Obrera), han sido aprobados por un decreto publicado en el Journal Officiel el 1 de abril, fecha a partir de la cual las disposiciones, tanto del Convenio como de su Reglamento general, son obligatorias para

todas las empresas y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del seguro de paro. Su validez expirará el 31 de marzo 2011.

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:

- Estar inscrito como demandante de empleo o realizar una formación dentro del marco de su proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE). La inscripción en los servicios del empleo debe ser realizada en los 12 meses que siguen la rescisión del contrato. Este periodo puede ser prolongado en ciertas circunstancias (permiso de maternidad, contrato de voluntariado de solidaridad internacional, etc.)
- Buscar, de forma activa y continua, un puesto de trabajo, o crear una empresa o adquirirla por traspaso. Las personas con al menos 56 años y medio de edad en 2009, 58 años en 2010 y 60 años en 2011 quedan dispensadas, a solicitud propia y a partir de dichas edades, de la búsqueda de un empleo.
- Tener menos de 60 años de edad (si a esa edad se acredita cotización suficiente para tener derecho a la pensión completa de jubilación), o menos de 65 si no se reúnen los requisitos para poder beneficiarse de la pensión de jubilación completa.
- Ser apto físicamente para el empleo.
- Residir en territorio francés.
- No haber dejado voluntariamente su último empleo, máxime si desde esta marcha voluntaria no puede justificar un periodo de afiliación al menos igual a 91 días (3 meses) ó 455 horas. No obstante, el trabajador que ha dejado su empleo voluntariamente y cuyo desempleo se prolonga en contra de su voluntad, puede solicitar un estudio de su situación particular siempre y cuando reúna todos los requisitos exigidos para beneficiarse del ARE, haya dejado su empleo desde al menos 121 días, aporte los elementos que prueben su búsqueda de empleo, sus eventuales vueltas al empleo de corta duración, y las gestiones efectuadas para obtener nuevas formaciones.

Duración de la prestación

Hasta ahora, el tiempo de derecho a prestaciones dependía de la duración del periodo previo de cotización. Se podía percibir la prestación durante un tiempo comprendido entre 7 y 23 meses (36 para los trabajadores de más de 50 años), siempre que se acreditaran unas cotizaciones mínimas que iban de 6 a 27 meses computados en diferentes periodos de referencia.

De ahora en adelante, y de conformidad con el Acuerdo Nacional Interprofesional de 23 de diciembre 2008, el nuevo Convenio prevé una única modalidad de abono de la prestación: “un día trabajado igual a un día de pago de la prestación”.

La duración máxima de la prestación por desempleo será de 24 meses (36 para los desempleados mayores de 50 años), y se abre el derecho a la prestación siempre que se acrediten 4 meses de ocupación cotizada dentro de los últimos 28 meses (122 días ó 610 horas).

No están sometidos a estos periodos de cotización los trabajadores en paro por causa de cierre definitivo de su empresa.

Ha sido excluido del Convenio el artículo que obligaba a los demandantes de empleo a justificar 6 meses de ocupación para causar derecho a un nuevo periodo de percepción de la prestación, en los 12 meses siguientes a otra situación de desempleo reconocida sobre la base de 4 meses de actividad.

Periodo de cotización

Para beneficiarse de la ARE se toma en consideración la fecha de extinción de la última relación laboral del trabajador; sin embargo, cuando éste no pueda justificar el requisito de cotización en dicha fecha, podrá hacerlo con la fecha de rescisión de un contrato anterior siempre y cuando, la terminación de este segundo contrato se haya producido dentro del mismo año que el contrato de la última ocupación.

Importe de la prestación

La prestación está constituida por una renta de sustitución denominada “Subsidio de ayuda para el retorno al empleo” (Allocation de Retour à l'Emploi - ARE). Se consideran privados de empleo de forma involuntaria los asalariados cuya rescisión de contrato de trabajo resulta de un despido por causas personales o económicas, de un acuerdo convencional, de la no renovación de su contrato de duración determinada, etc.

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.

Rechazo de oferta de empleo adecuado

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.

Proyecto personalizado de acceso al empleo

Otra de las medidas introducidas por la Ley de Agosto de 2008, relativas a los derechos y deberes de solicitantes de empleo fue la elaboración de un 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.

El Convenio de 19 de febrero 2009 relativo al Convenio de reclasificación personalizada (CRP), aprobado por Decreto publicado el 1 de abril, prevé el pago de una prestación durante 12 meses, cuyo importe ha quedado fijado en el 80% del salario de referencia los 8 primeros meses y en el 70% los 4 meses siguientes.