

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

OBLIGACION DE NEGOCIAR SOBRE EL EMPLEO DE LOS “SENIORS”²⁵

A partir del 1 de Enero 2010, las empresas que tienen 50 trabajadores como mínimo o pertenecientes a un grupo que totalice 50 trabajadores como mínimo, serán sancionadas si no concluyen un acuerdo de empresa o de grupo de empresas o un plan de acción sobre el empleo de los “seniors”. Dos decretos (2009-560 y 2009-564 de 20 de mayo) definen las modalidades de aplicación de esta obligación establecida en la ley de presupuestos de la seguridad social para 2009. La sanción consiste en el abono de un 1% de las remuneraciones abonadas a los asalariados durante el periodo no cubierto por el acuerdo o plan de acción para el empleo de los “seniors”.

Acuerdos o planes de acción

Los decretos, contienen las instrucciones concretas para que las empresas puedan cumplir las disposiciones de la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social. El acuerdo de empresa, de grupo de empresas o plan de acción debe precisar el número de trabajadores de 55 años, como mínimo, que conservarán su empleo o el número previsto de contrataciones de trabajadores mayores de 50 años.

Debe contener igualmente, disposiciones para la conservación del empleo o contratación de los trabajadores anteriormente citados. Estas disposiciones deben estar incluidas en, como mínimo, tres de los campos de acción que se citan a continuación:

- Contratación de trabajadores mayores en la empresa
- Gestión anticipada de carreras profesionales
- Mejora de las condiciones de trabajo y prevención en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Desarrollo de las competencias, cualificaciones y acceso a la formación
- Adaptación de los empleos de fin de carrera y transición entre vida activa y jubilación.
- Transmisión de conocimientos y competencias de las personas mayores a otros trabajadores y tutoría sobre estos.

Para cada ámbito escogido, el acuerdo o plan debe fijar objetivos precisos cuya realización será medida con “indicadores” adecuados.

Por otra parte, el plan de acción debe prever las modalidades de comunicación anual de estos indicadores y su evolución al Comité de Empresa o, en su defecto, a los delegados de personal. Los acuerdos de

²⁵ Ver Revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 123 pág. 84

empresa o de grupo determinan libremente las modalidades de seguimiento y control relativos a la realización de los objetivos.

Acuerdo de sector

Las empresas con una plantilla comprendida entre 50 y menos de 300 trabajadores que no han concluido un acuerdo de empresa, de grupo o un plan de acción sobre el empleo de los seniors no estarán obligadas al abono de la sanción si están incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio de sector que regule este tema. Este acuerdo debe prever que los indicadores antes mencionados y su evolución figuren en el informe anual del sector.

Este acuerdo de sector se presentará en los servicios competentes del ministerio del Empleo junto con la solicitud de dictamen de dicho ministerio. La solicitud puede realizarse de cualquier forma que permita conocer la fecha de la misma (carta certificada con acuse de recibo, o entrega personal a cambio de un recibo). El Ministerio dispone de tres meses contados desde la fecha de recepción de la solicitud, para notificar su respuesta. El dictamen negativo debe estar motivado. El silencio administrativo durante este periodo equivale a aprobación

Consulta a la administración

Según el nuevo artículo L 138-27 del Código de la Seguridad Social, las empresas pueden solicitar al prefecto de región que verifique si el acuerdo de empresa, grupo o plan de acción cumple los criterios legales. La demanda debe contener una serie de informaciones obligatorias fijadas por decreto. Se considera completa la demanda si el prefecto no ha requerido el envío de documentos o informaciones al demandante en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la demanda. El prefecto dispone de tres meses desde la recepción completa de la demanda para notificar su respuesta. Toda respuesta negativa debe estar fundamentada e indicar los recursos procedentes contra la misma. Pasado este plazo, el silencio administrativo supone conformidad con la solicitud