

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL PARA LA GESTIÓN SOCIAL DE LAS CONSECUENCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE EL EMPLEO ²⁵

El Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) para la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo fue firmado el pasado 8 de julio de 2009 por los interlocutores sociales, con excepción de la CGT (Confederación general del Trabajo). Este Acuerdo tiene la finalidad de completar las medidas gubernamentales urgentes para mantener el empleo y limitar, en la medida de lo posible, las consecuencias sociales de la crisis económica. Las organizaciones sindicales y patronales firmantes proponen ciertas medidas que necesitan la intervención de los poderes públicos. Por ejemplo, preconizan varias modificaciones para mejorar el dispositivo actual del paro parcial.

Una de esas demandas ya ha sido satisfecha, mediante la publicación de una disposición que aumenta de 800 a 1000 el contingente de horas por paro parcial que se podrán indemnizar en todos los sectores de actividad. Además, el Gobierno anunció –en el marco del plan de movilización por el empleo presentado en el momento del retorno al curso político- que las medidas de acompañamiento del Contrato de Transición Profesional se podrían aplicar también a los contratos precarios.

Las disposiciones del ANI tienen un carácter excepcional y temporal y dejarán de aplicarse al 1º de enero de 2011. Las partes firmantes se reunirán en noviembre de 2010, para decidir o no su prolongación, según la eficacia de los resultados y la situación económica y social. La negociación sobre la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo ha dado lugar a una segunda fase de negociación, iniciada el 2 de octubre de 2009, cuyo objetivo es, fundamentalmente, la anticipación de la salida de la crisis.

Paro parcial

Acceso al paro parcial:

- Simplificación del acceso al dispositivo: las partes firmantes solicitan se facilite el acceso al paro parcial mediante 4 medidas: simplificación del expediente de demanda para las empresas de menos de 50 trabajadores; formulario de renovación simplificado; reducción de 20 a 10 días del plazo de respuesta administrativa positiva o negativa de la solicitud de prestación específica de paro parcial y celeridad en el reembolso mensual a las empresas de las prestaciones específicas y complementarias, derivadas de un convenio de paro parcial o de convenio de actividad parcial de larga duración.

²⁵ “Liaisons Sociales” n° 204/2009 de 6 de octubre de 2009.

- Paro parcial por rotación o turnos: como el paro parcial es una reducción o cese temporal y colectivo de actividad, ciertos trabajadores de comercios -que precisan una permanencia para mantener la actividad- no pueden estar simultáneamente en paro parcial. Por ello, los firmantes del Acuerdo piden a los poderes públicos la reorganización del dispositivo, de tal manera que puedan beneficiarse de la prestación específica de paro parcial los citados trabajadores, sometiendo el caso a los representantes o delegados de personal.

Formación durante los períodos de paro parcial:

Los agentes sociales consideran que los períodos de paro parcial deben poder utilizarse para formar a los trabajadores.

- Formaciones previstas por acuerdo colectivo: en el marco de los convenios de Actividad Parcial de Larga Duración (APLD) –en las empresas de más de 250 trabajadores- los interlocutores sociales consideran conveniente que un acuerdo colectivo pueda definir disposiciones para utilizar los períodos de paro parcial para aumentar las competencias y cualificaciones de los trabajadores, conjuntamente con el objetivo de aportar seguridad a sus carreras profesionales. El acuerdo también permite que se utilicen estos períodos por trabajadores voluntarios para realizar funciones de tutorado o de formación de jóvenes aprendices, con contrato de profesionalización, así como otros tipos de formación. También se prevé que estos dispositivos -llamados de “empleos y cualificaciones” y determinados por acuerdo colectivo- puedan reorganizar las contrapartidas exigidas para firmar convenios de Actividad Parcial de Larga Duración, en las empresas de más de 250 trabajadores.
- Adquisición o desarrollo de competencias: el Acuerdo prevé también que las empresas – especialmente las que aplican un convenio de APLD- velarán por la aplicación de acciones formativas para mejorar las competencias, que aporten nuevas cualificaciones transferibles de una a otra empresa por los trabajadores. Estas acciones podrán responder a las necesidades identificadas en la entrevista individual -que el empresario debe proponer en el marco de la APLD- en particular, con objeto de examinar las acciones de formación o balance de competencias. Las acciones consideradas por el ANI son de dos tipos:
 - las que favorecen la aptitud al trabajo en equipo, el control de los medios de informática y ofimática, así como la práctica del inglés u otra lengua extranjera y otras opciones definidas como tales por las organizaciones de formación CPNFP (Comité Paritario Nacional para la Formación Profesional) y los CPNE (Comité Paritario Nacional para el Empleo) de las ramas profesionales;
 - las que favorecen la obtención de un Certificado de Cualificación Profesional válido para todas las ramas profesionales.

Neutralización de los efectos del paro parcial:

Con el fin de neutralizar los efectos del paro parcial en el reparto o distribución de la participación en los beneficios de la empresa, cuando este reparto se realiza en función de los salarios percibidos, convendría tener en cuenta los salarios que los interesados hubieran percibido si no hubieran estado en paro parcial. Por otra parte, el ANI prevé que un grupo de trabajo paritario examine la incidencia del paro parcial en ciertos derechos individuales.

Préstamo de mano de obra y movilidad interna.

Marco del préstamo de mano de obra sin fines lucrativos

Según los firmantes del ANI "el préstamo de mano de obra sin fines lucrativos, que se realice en las condiciones autorizadas por el Código de Trabajo, puede evitar el paro parcial". El ANI pretende aportar seguridad tanto a los asalariados como a las empresas.

- Convenio de préstamo de mano de obra: este convenio supone que una empresa prestataria ponga a su trabajador bajo la autoridad de otra que va a utilizar sus servicios, en virtud de un acuerdo pactado entre las dos. Para la realización de esta clase de convenio es necesario el acuerdo del Comité de empresa y del Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo (CHSCT) de las dos empresas.

El ANI precisa exactamente los datos que debe contener el convenio de préstamo de mano de obra, entre los que se encuentran: la duración previsible, la identidad y cualificación del trabajador, el trabajo que realizará, la duración y horarios, así como el lugar de ejecución y características particulares del puesto de trabajo y riesgos, si los hubiere. Así como salarios, cargas sociales y gastos profesionales, que serán facturados a la empresa utilizadora por la empresa prestataria. Precizando que se trata del estricto valor de estos conceptos, dado el carácter no lucrativo de la operación.

- **Protección del trabajador asalariado**: se requerirá el acuerdo expreso y previo del trabajador cuando el préstamo de mano de obra modifique el contrato de trabajo o tuviera una duración superior a ocho meses. La negativa del trabajador no implicaría entonces ni sanción ni despido. El préstamo de mano de obra no rompe ni suspende el contrato de trabajo inicial del trabajador, que sigue perteneciendo al personal de la empresa prestataria y se beneficia de las disposiciones convencionales, usos y compromisos unilaterales de la empresa, así como de las garantías individuales derivadas de la misma. Al término del préstamo de mano de obra, el trabajador volverá a su puesto de trabajo anterior, sin que su evolución de carrera profesional o de remuneración se deteriore ni disminuya a causa del período de préstamo.

Movilidad interna en las empresas y en los grupos:

Los firmantes del ANI consideran de manera favorable la movilidad geográfica y profesional interna -en las empresas y en los grupos- incluso para aportar seguridad a las carreras profesionales y para la protección del empleo. Para desarrollar la movilidad, el ANI prevé que las empresas y los grupos sujetos a la obligación trienal de negociación de la GPEC (Gestión Previsora de Empleos y Competencias) –es decir aquellas con un mínimo de 300 trabajadores y una o varias secciones sindicales- tomarán medidas que faciliten la movilidad interna. Para facilitar esta última y aportar seguridad a las carreras profesionales, esas mismas empresas y grupos pondrán en funcionamiento un “periodo de experimentación de la movilidad”, que permita a los trabajadores descubrir su nuevo empleo, mediante acuerdo colectivo o, en su defecto, consulta a los representantes de personal.

Por último, el ANI prevé que las empresas podrán proponer, entre otras medidas para facilitar la movilidad geográfica, una ayuda para el reembolso del gasto de transporte del fin de semana, para desplazarse a la residencia principal.

Convenio de reclasificación personalizada (CRP) y contrato de transición profesional (CTP).

Mejora de la indemnización de los CRP

Desde el 1º de abril de 2009 y conforme al convenio de 19 de febrero de 2009 relativo al CRP, los trabajadores despedidos por motivos económicos que optaron por el CRP se benefician de una Ayuda Específica de Reclasificación (ASR), equivalente al 80% del salario diario de referencia, durante ocho meses y después al 70%, los cuatro meses siguientes.

Según los términos del ANI de 8 de julio de 2009, la ayuda subirá al 80% del salario diario de referencia durante 12 meses. Según un anejo técnico adicional –que modifica el artículo 15 del ANI de 8 de julio- el nuevo importe de la Ayuda Específica de Reclasificación (ASR) se aplicará a las prestaciones pagadas a partir de la fecha de publicación de la disposición de homologación del anejo al convenio de 19 de febrero de 2009.

Apertura del acompañamiento del CTP a los trabajadores precarios

Las partes firmantes piden a los poderes públicos que abran, a título experimental, en las cuencas de empleo en las que se aplica el CTP, el acceso al dispositivo de acompañamiento del CTP a los antiguos titulares de un CDD o de contratos temporales, que perciban la prestación del seguro de paro.

Medidas a favor de colectivos prioritarios.

Varias medidas del ANI están destinadas a las categorías de personas más expuestas a las consecuencias de la crisis: trabajadores en paro parcial, demandantes de empleo, jóvenes y parados que agotaron su

derecho a la prestación del paro. Teniendo en cuenta la amplitud de la crisis, los firmantes piden a los poderes públicos que den al FUP (Fondo de Reparto Equitativo) la posibilidad de aumentar medios financieros superiores a los previstos en el convenio FUP-Estado de 21 de abril de 2009 y anticipar “tanto como sea necesario” con cargo a los fondos de 2010, los suplementos de gastos de los que fuera necesario disponer en 2009, para responder a las demandas de acción de formación de los colectivos prioritarios.

Medidas a favor de los jóvenes

Los firmantes del presente Acuerdo subrayan la necesidad de intensificar la información de las empresas y de los jóvenes sobre la orientación, la formación y el empleo. Igualmente se debe requerir en este sentido a las organizaciones interprofesionales y a las ramas profesionales, a escala territorial, así como a los OPCA (Organismos recaudadores de fondos para la formación). Este texto hace también un llamamiento a la solidaridad entre las empresas. Así, los centros de formación de las grandes empresas podría “abrir las puertas” a los jóvenes de las Pyme y de las “TPE” (microempresas).

Además, piden al Gobierno que extienda el beneficio de la prima prevista para los contratos de aprendizaje y profesionalización a los jóvenes reclutados en el marco del voluntariado internacional en empresa (VIE) por empresas de menos de 250 asalariados.

También se solicita al Estado para que permita a los OPCA seguir financiando la formación de los jóvenes cuyo contrato de profesionalización fuera rescindido por motivos económicos. El Fondo de Inversión Social (FISO) también podría financiar ciertas experiencias profesiones a favor de los jóvenes, en empresas que pudieran dar un marco a la experiencia profesional de los mismos, en particular, a través del tutorado.

Medidas a favor de los “Seniors”

Los firmantes del ANI desean pedir a las ramas profesionales que elaboren guías de la función de “Tutor”, que deberían difundir los OPCA. La ayuda para remunerar la función de “Tutor” -de una duración máxima de seis meses- ha pasado de 230 a 345 euros al mes, cuando el tutor es mayor de 45 años al término del contrato de profesionalización. Recuerda igualmente que, hasta el 31 de diciembre de 2010, no se podrá negar a ningún trabajador mayor de 45 años que lo solicite la utilización de su Derecho Individual a la Formación (DIF).

Por otra parte, se recuerda a las empresas que el porcentaje de asalariados mayores de 50 años, beneficiarios de acciones de formación no debe ser inferior al porcentaje de trabajadores de esta edad empleados en la empresa y deberán comunicarlo en este sentido al Comité de Empresa, en el momento de examinar el respeto de la ejecución del Plan de Formación.

Medidas a favor de los parados que agotaron la prestación de paro

Los firmantes piden también a los poderes públicos que revalorice el importe de la ASS (Ayuda de Solidaridad Específica), a partir del 1º de julio de 2009. Además, piden que los demandantes de empleo que agotaron sus derechos a la prestación del régimen del Seguro de Desempleo sean considerados como colectivos prioritarios para acceder al dispositivo excepcional de formación profesional, que se puso en aplicación mediante el acuerdo de 21 de abril de 2009, entre el FUP y el Estado.