

FRANCIA

CONTRATO ÚNICO DE INSERCIÓN ⁸⁹

El “contrato único de inserción” (CUI) -previsto en la Ley de 1 de diciembre de 2008, relativa a la Renta de Solidaridad Activa (RSA) y a las políticas de inserción- ha entrado en vigor el 1 de enero de 2010. Podrá aplicarse en dos versiones: el “Contrato de Iniciativa-Empleo” (CIE) en el sector mercantil o el “Contrato de Acompañamiento al Empleo” (CAE) en el sector público. Esta ley preveía igualmente la fecha de aplicación del CUI y contemplaba ya una simplificación de los contratos subvencionados del “Plan de Cohesión Social” de 2005. La simplificación se inició con la supresión del “Contrato de Inserción-Renta Mínima de Actividad” (CI-RMA) y del “Contrato de Futuro” (CAV). El CUI mejora incluso las disposiciones del Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE), del sector público y del Contrato Iniciativa Empleo (CIE) del sector mercantil. Con este nuevo Contrato Único, tanto el Estado como los departamentos dispondrán de un instrumento único de inserción.

Según explica la Circular de 5 de noviembre de 2009 de la Dirección General de Empleo y Formación Profesional, el CUI es a la vez más adecuado y equitativo para los trabajadores y más flexible para los empleadores y debería mejorar la eficacia de los contratos CAE y CIE en materia de inserción duradera, gracias a la posibilidad, por ejemplo, de recurrir a períodos de “prueba” con otros empleadores o, incluso, reforzando el acompañamiento de los trabajadores mediante la designación de un “referente” y de un tutor, etc.

SIMPLIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS SUBVENCIONADOS.

Componentes del contrato único

El Contrato Único de Inserción está integrado por un convenio individual tripartito y un contrato de trabajo. El patrono tiene derecho a una ayuda financiera.

- **Convenio Individual**

Las partes firmantes del Contrato Único de Inserción está constituido, en primer lugar, por un Convenio Individual del que son partes el empresario, el trabajador y, según los casos:

- el Presidente del Consejo General cuando afecta a un beneficiario de la RSA (Renta de Solidaridad Activa), financiada por el departamento, o
- el “Pôle Emploi”, en nombre y representación del Estado.

⁸ “Actualités Sociales Hebdomadaires” n° 2638, de 25 de diciembre de 20009.

⁹ Ver Revista AIS n° 130, página 78

- también pueden firmar convenios individuales otros organismos del servicio público de empleo, tales como las llamadas “misiones locales” (espacios de información sobre el empleo de jóvenes) o “Cap Emploi” (red de organismos de colocación), otros organismos privados de colocación, así como las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), en el marco de la misión de inserción profesional que el Estado les confía.
- Objeto del convenio: el convenio individual de CUI define las modalidades de orientación y acompañamiento profesional de las personas sin empleo y prevé acciones de formación profesional y de Validación de las Adquisiciones por la Experiencia (VAE);
- Elementos que debe contener el convenio:
 - Identidad del trabajador, su situación respecto al empleo, prestaciones que recibe y cualificación;
 - Identidad y características del empresario;
 - Naturaleza, características y contenido del contrato de trabajo firmado con el trabajador.
- También deben mencionarse en el Convenio los siguientes datos:
 - Naturaleza de las acciones previstas en materia de orientación y acompañamiento profesional, formación profesional y VAE, según los casos;
 - En su caso, la indicación de que se prevé uno o varios períodos de “inmersión” en otra empresa;
 - Nombre del “referente” encargado de acompañar al trabajador y del organismo del que depende;
 - Nombre y función del “tutor” encargado del seguimiento del beneficiario del contrato;
 - Porcentaje utilizado para el cálculo de la ayuda concedida al empresario que firme el CUI y número de horas de trabajo al que se aplica;
 - Identidad del organismo encargado del pago de esta ayuda financiera y sus modalidades;
 - Modalidades de control por la autoridad que firma la aplicación del convenio;

El convenio individual podrá modificarse antes de su término con el acuerdo de las partes.

- Contrato de trabajo El Contrato Único de Inserción (CUI) se compone, en segundo lugar, de un contrato de trabajo firmado por el empresario y el beneficiario del convenio individual.

- Ayuda financiera El CUI abre derecho a una ayuda financiera para el empresario, cuyo importe resulta de un porcentaje sobre el Salario Mínimo Interprofesional determinado por la autoridad administrativa. La finalidad de esta ayuda es compensar las acciones de formación y acompañamiento que realice el empleador.
- Las dos variedades del contrato único

La Ley de 1º de diciembre de 2008 creó un marco jurídico común, el Contrato Único de Inserción, para dos clases de contratos subvencionados: el Contrato de Iniciativa-Empleo (CIE) y el Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE).

- El Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE)

Para las entidades locales, otras entidades de derecho público, organismos de derecho privado sin fines lucrativos y sociedades de derecho privado encargadas de la gestión de un servicio público, el Contrato Único de Inserción toma la forma del CAE.

- El Contrato de Iniciativa-Empleo CIE

Para los empresarios afiliados al régimen del Seguro de Paro, agrupaciones de empresarios que organizan trayectorias de inserción y cualificación, así como empleadores de pesca marítima, el Contrato Único de Inserción toma la forma del CIE.

Convenio de medios y objetivos entre el Estado y el Departamento

De manera previa a la firma de convenios individuales del CUI con perceptores de la RSA, financiados por el departamento, este último deberá firmar un convenio anual de medios y objetivos con el Estado.

- **Contenido**

Este convenio determinará:

- El número de convenios individuales previstos para perceptores de la RSA, financiados por el departamento;
- Las modalidades de financiación de los convenios individuales por el departamento y porcentajes de ayuda para los empresarios.

En este sentido, se prevén dos hipótesis. En la primera, el Consejo General departamental podrá conservar el porcentaje de ayuda definido por el Estado o, bien, aplicar un porcentaje de ayuda superior. El aumento se definirá entonces en función

de la categoría y del sector de actividad del empleador, de las acciones de acompañamiento profesional, de las destinadas a favorecer la inserción duradera del trabajador y a suprimir las dificultades de acceso al empleo del interesado. El Consejo General financiará íntegramente el aumento del coste de la ayuda debido a la aplicación de un porcentaje superior.

En la segunda hipótesis, el Consejo General podrá aplicar sus propios parámetros de ayuda y financiará íntegramente la ayuda al empleador, determinando el porcentaje sobre la base de la categoría y sector de actividad del empresario, de las acciones previstas en materia de acompañamiento profesional y para favorecer la inserción duradera del trabajador, así como de las condiciones económicas locales, y las dificultades de acceso al empleo del interesado, con el límite de los topes máximos previstos para los CAE y los CIE. Estos topes son: 95% del SMIC bruto por hora para el CAE y 47% del SMIC bruto por hora para el CIE;

- acciones de acompañamiento y todas las que tengan por objeto favorecer la inserción duradera de los trabajadores contratados con un CUI.

El Convenio –que podrá modificarse mediante una adenda- llevará unido un anejo en el que figure la lista de los porcentajes de la ayuda financiera, pero también el número de convenios individuales firmados por el Consejo General, en función de que la ayuda haya sido financiada, en parte o en totalidad, por el departamento.

- Verificación de la participación financiera

Los resultados en materia de inserción duradera de las personas que perciben la RSA, contratadas en el marco de un CUI, se tomarán en cuenta para determinar la participación financiera de cada uno de los entes que financian este contrato (Estado y Departamentos). Se tendrán en cuenta, además, las dificultades económicas que puedan tener ciertos territorios, para evaluar de nuevo los porcentajes de ayuda aplicables.

Seguimiento de la aplicación del Contrato Único de Inserción

- Tratamiento de datos automatizado

Para efectuar el seguimiento financiero y estadístico del Contrato Único de Inserción, la Agencia de Servicios y Pagos (ASP) está autorizada a realizar un tratamiento automatizado de los datos de carácter personal contenidos en los convenios individuales del CUI. Este tratamiento está destinado a:

- La gestión, control y seguimiento de estos convenios;
- El cálculo y pago de la ayuda concedida al empleador;

- La identificación de los casos en los que la RSA corre íntegramente por cuenta del Fondo Nacional de Solidaridades Activas;

- La elaboración de datos estadísticos y financieros anónimos.

La ley prevé que los Presidentes de los Consejos Generales deben transmitir al Estado toda información que permita realizar el seguimiento del CUI. En concreto, deben transmitir a la ASP el conjunto de los Convenios individuales que firman.

- Datos registrados

Las categorías de datos de carácter personal registrados son:

- Nombre, apellidos, sexo y fecha de nacimiento del trabajador;
- Nacionalidad;
- Número de inscripción en el repertorio nacional de identificación de las personas físicas;
- Nivel de formación;
- Domicilio y, en su caso,
- Número de inscripción en la lista de demandantes de empleo y tiempo de duración de esta inscripción;
- Condición de beneficiario (si lo es) de la RSA, financiada por el departamento, número de receptor y organismo encargado del pago de la prestación y plazo de duración;
- Indicación de percibir otras prestaciones tales como: el Subsidio Específico de Solidaridad (ASS), Subsidio para Adultos Discapacitados (AAH); Ayuda Temporal de Espera (ATA);
- Indicación de la declaración del trabajador (si realmente la hace) de su calidad de trabajador discapacitado;
- Información relativa a la identidad del empleador y características relativas a la naturaleza, y contenido del contrato de trabajo firmado con el trabajador, así como las modalidades de aplicación del convenio individual de CUI.

Nota: los datos de carácter personal solo se podrán conservar el tiempo necesario para efectuar las operaciones que debe realizar la Agencia de Servicios y Pagos y, como máximo, un año después de la fecha en que se termine el CUI. En caso de contencioso relativo a un convenio individual, los datos correspondientes se conservarán hasta que la decisión judicial sea definitiva.

El Nuevo Régimen del Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE).

La ley de 1º de diciembre de 2008 añade flexibilidad y eficacia al CAE y lo aproxima al Contrato de Iniciativa-Empleo (CIE).

Objeto y beneficiarios del Contrato

El CAE pretende facilitar la inserción profesional de las personas con especiales dificultades sociales y profesionales para encontrar un empleo. Con esta finalidad, se prevén acciones de acompañamiento profesional -que ya se contemplaban en las conclusiones de las reuniones del “Grenelle de la Inserción” celebradas en 2005. Para desarrollar la experiencia y las competencias del trabajador, el CAE puede además prever un período de “inmersión” con otro empleador. El objetivo de este contrato es ocuparse de necesidades colectivas no satisfechas. No podrá utilizarse en los servicios del Estado, propiamente dichos.

Empleadores afectados

La contratación mediante el CAE está reservada a los empleadores del sector no mercantil, es decir:

- Entidades locales;
- Otras entidades de derecho público;
- Organismos de derecho privado con fines no lucrativos;
- Entidades de derecho privado encargadas de la gestión de un servicio público.

Formalidades obligatorias

- Firma de un Convenio

El empleador que desee firmar un CAE deberá firmar también un convenio previo a la contratación y según los casos, con:

- “Pôle Emploi” (en representación del Estado) u otros componentes del servicio público de empleo citados anteriormente (“Cap Emploi”, “misiones locales”, organismos privados de colocación y Empresas de Trabajo Temporal en misión de servicio público);
- El Presidente del Consejo General, cuando el Convenio se refiera a un perceptor de la RSA financiada por el departamento. Hasta el presente, sólo el Estado podía firmar convenios individuales que abrían derecho al dispositivo CAE.

- Contenido

El convenio individual de CAE determina las modalidades de orientación y acompañamiento profesional de la personas sin empleo y prevé acciones de formación profesional y de VAE necesarias para la realización de un proyecto profesional. Pero la ley de 1º de diciembre de 2008 prevé expresamente la posibilidad de que las acciones de formación se realicen durante el tiempo de trabajo o fuera de él. El Estado podrá contribuir a la financiación de las acciones de formación previstas.

- Duración del Convenio

La duración del convenio individual, que abre el derecho al CAE, no puede sobrepasar la duración del contrato de trabajo, pero podrá prolongarse hasta un total de 24 meses. Sin embargo, en un cierto número de casos, podrá prolongarse hasta los cinco años. Por ejemplo, cuando la persona que inició una acción de formación -definida en el Convenio- no la hubiera acabado. En ese caso, la duración máxima podrá prolongarse hasta los 60 meses, como máximo. El empleador que desee prolongar un Convenio individual de CAE deberá presentar la demanda a la autoridad firmante del Convenio inicial, acompañada de todos los justificantes necesarios.

Esta prolongación a 60 meses también podrá realizarse por cláusulas adicionales anuales sucesivas al Convenio inicial:

- Cuando se trate de trabajadores mayores de 50 años que perciban las prestaciones sociales: Renta de solidaridad Activa (RSA), Subsidio Específico de Solidaridad (ASS), Subsidio Temporal de Espera (ATA) o Subsidio de discapacitados Adultos (AAH);
- de personas reconocidas como trabajadores discapacitados o con dificultades particulares de inserción en el mercado de trabajo.

- Condiciones de renovación del Convenio: la prolongación del Convenio individual queda supeditada a la evaluación de las acciones realizadas durante el contrato, para favorecer la inserción duradera del trabajador. Concretamente, el empleador deberá dirigir a la autoridad firmante una demanda previa motivada, con un balance de las acciones realizadas en materia de acompañamiento y formación y, en particular, de ayudas para adaptarse al puesto de trabajo, actualización de nuevas competencias, de formación que aporte una cualificación o la realización de un período de “inmersión” en otra empresa o marco de trabajo. Presentará además, con su demanda, un documento descriptivo de las acciones de acompañamiento y formación que tiene intención de desarrollar durante el período de prolongación.

- Firma de un nuevo Convenio: la firma de un nuevo Convenio individual de CAE estará supeditada al balance previo de las acciones de acompañamiento y otras dirigidas a la inserción duradera de los trabajadores, que se realizaron en el marco de anteriores contratos subvencionados. El empleador que solicita un nuevo convenio, deberá presentar a la autoridad los elementos necesarios para establecer el balance.
- La ruptura del Convenio: si el empleador no hubiera respetado las cláusulas del convenio individual, la autoridad que lo firmó le comunicará su intención de rescindirlo. El empleador dispondrá de un plazo de 7 días para presentar sus alegaciones. En caso de ruptura del convenio, el empleador deberá devolver la totalidad de las ayudas percibidas.
- Información de los representantes de personal

El Comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal deberán ser informados de la rescisión de los convenios que abran el derecho a los CAE. Asimismo, el Comité deberá recibir un balance trimestral del conjunto de contrataciones y creaciones de empleo efectuadas mediante este dispositivo.

Condiciones de empleo.

- Naturaleza y forma del contrato

CAE es un contrato de trabajo de derecho privado y puede tomar la forma de un contrato de duración determinada (CDD) o por tiempo indefinido (CDI).

- Duración y renovación del CAE

La duración del Contrato de Acompañamiento al Empleo (CAE) no podrá ser inferior a:

- 6 meses en el caso general;
- 3 meses para las personas que fueron condenadas y obtuvieron una modificación de pena.

Las disposiciones del artículo L.1243-13 del Código de Trabajo que estipulan que el CDD es renovable una sola vez no son aplicables al CAE por duración determinada. Como se dijo anteriormente para la suscripción del convenio, este último podrá prolongarse con el límite de una duración total de 24 meses o, en adelante, de 5 años para ciertas categorías de beneficiarios: trabajadores mayores de 50 años beneficiarios de la RSA, del subsidio de paro (ASS), de la Ayuda Temporal de Espera (ATA) o de la Ayuda para Adultos Discapacitados (AAH), así como para las personas reconocidas como discapacitadas. Por derogación, el

CAE podrá igualmente sobrepasar los 24 meses para terminar una acción de formación profesional, así como cuando los trabajadores mayores de 50 años o trabajadores discapacitados en talleres de inserción tuvieran dificultades particulares que impidan su inserción duradera en el empleo. Ello constituye una novedad respecto al régimen anterior del CAE. En estos casos, la prórroga podrá ser concedida por “Pôle Emploi” o por el Presidente del Consejo General, cuando este último hubiera firmado el Convenio individual asociado al contrato.

- Tiempo de Trabajo

El tiempo de trabajo del titular del CAE no podrá ser inferior a 20 horas semanales, salvo en el caso de que el convenio lo prevea para responder a dificultades particulares del interesado. Respecto a los contratos de trabajo en CDD con una entidad local u otra entidad de derecho público, el tiempo de trabajo semanal podrá variar en todo o parte del período cubierto por el contrato, sin sobrepasar la duración legal semanal de 35 horas. Esta posibilidad de modulación no tendrá incidencia alguna en el cálculo de la remuneración del trabajador. El programa previsto del reparto del tiempo de trabajo, durante el año o durante el período cubierto por el contrato de trabajo, deberá indicarse en este último y podrá modificarse si así lo contemplara el contrato.

- Remuneración

Salvo en el caso de que se hubieran previsto cláusulas contractuales o convencionales más favorables, el titular de un CAE percibirá un salario mínimo equivalente al SMIC/hora multiplicado por el número de horas trabajadas.

- Acompañamiento del trabajador

- Un “referente”: la autoridad que firma el convenio individual deberá designar un “referente” encargado del seguimiento del recorrido de inserción profesional del trabajador con un CAE. En caso de que este último percibiera la RSA, el referente podrá ser el mismo que el designado por el Código de Acción Social y de las Familias para los beneficiarios de la RSA.
- Un tutor: después de haber firmado el convenio, el empleador deberá designar a un tutor, elegido entre los asalariados cualificados y voluntarios para asumir esta función. Este tutor deberá tener una experiencia profesional de 2 años como mínimo, pero también podrá asumir esta función el propio empleador. Las funciones del tutor son: participar en la acogida, ayudar, informar y guiar al trabajador, contribuir a la adquisición del “buen hacer” profesional, asegurar la relación con el “referente”

designado y participar en la elaboración del certificado de experiencia profesional, entregada al trabajador.

- Suspensión o ruptura del CAE

El empleador estará obligado a informar, a la autoridad firmante del Convenio individual y a los organismos encargados del pago de las ayudas, de la suspensión o extinción del contrato de trabajo, en caso de que se produjeran antes del término del convenio.

- Suspensión del contrato: el CAE podrá ser suspendido a demanda del trabajador –y con el acuerdo del empleador- para efectuar una evaluación aconsejada por “Pôle Emploi” o realizar una acción que favorezca su inserción profesional. También podrá ser suspendido para realizar un período de prueba relativo a una oferta de empleo con vistas a una posible contratación en CDI o en CDD de al menos seis meses. En caso de contratación al término de esta evaluación o período de prueba, el CAE se rescindirá sin preaviso.
- Ruptura del CAE: el CAE podrá rescindirse antes de su término, por iniciativa del trabajador, cuando la ruptura le permita: ser contratado en CDI o en CDD de 6 meses como mínimo o realizar una formación que le permita adquirir una cualificación y un avance o mejora de su vida profesional de al menos un nivel superior a la que tenía y que corresponda a las necesidades de la economía que se prevean a corto o medio plazo.

- Ayudas concedidas al empleador

La firma de un CAE da derecho a los empresarios a percibir ayudas y exoneraciones de cargas sociales, incompatibles con cualquier otra ayuda del Estado para el empleo.

- Derecho a una ayuda financiera, el convenio individual firmado para permitir una contratación en CAE abre el derecho del empleador a percibir una ayuda financiera, que podrá modularse en función de la categoría y sector de actividad y de las acciones previstas en materia de acompañamiento profesional, para favorecer la inserción duradera del trabajador y de las condiciones económicas locales y dificultades de acceso al empleo que tenía anteriormente el trabajador.
- Importe de la ayuda: no podrá sobrepasar el 95% del SMIC bruto por hora trabajada, con el límite de la duración legal del tiempo de trabajo (35 horas por semana) y estará exenta de impuestos. En la práctica, los porcentajes para determinar su importe los

publicará el Prefecto de región, en función de los criterios citados anteriormente y de las estadísticas publicadas del empleo en la región.

- Pago de la ayuda: mensual por la Agencia de Servicios y Pagos (ASP) -por cuenta del Estado o del departamento- cuando el convenio individual de CAE se firme con un beneficiario de la RSA financiada por este último. El empleador estará obligado a presentar cada trimestre los justificantes de la efectividad de la actividad del trabajador.
- Devolución de la ayuda: en caso de ruptura del contrato de trabajo por iniciativa del empleador, antes del término del Convenio individual, este último se rescindirá de pleno derecho y el empleador deberá devolver a la ASP o, en su caso, al departamento las cantidades íntegras percibidas en concepto de esta Ayuda.
- Excepciones: no se devolverá la ayuda cuando el trabajador hubiera tenido un CDI o se produzca un despido por falta grave, fuerza mayor o incapacidad constatada, despido por motivos económicos con procedimiento judicial, ruptura del contrato al término del período de prueba. En caso de CDD, tampoco se devolverán las ayudas en caso de ruptura anticipada por voluntad de las partes, falta grave, fuerza mayor o ruptura anticipada al término del período de prueba.
- Exoneración de cargas sociales: por otra parte, las contrataciones realizadas con un CAE dan derecho a exoneración de las cotizaciones sociales de seguridad social y prestaciones familiares a cargo del empleador durante el tiempo del Convenio. La exoneración patronal se aplica a la fracción de remuneración que no exceda el SMIC por el número de horas remuneradas, con el límite de la duración legal del trabajo. También habrá exoneración del impuesto sobre los salarios, la contribución para el aprendizaje y la participación patronal para la construcción de vivienda.
- En caso de ruptura del CAE por iniciativa del empleador antes del término del Convenio, este último deberá pagar el importe de las cotizaciones y contribuciones sociales patronales de las que hubiera estado exonerado. En cambio, no deberá restituir esas sumas en los casos de despido citados en el párrafo anterior.

Nuevo Marco Jurídico del Contrato Iniciativa-Empleo (CIE).

El legislador ha introducido modificaciones en el Contrato de Iniciativa-Empleo, similares a la realizadas para el CAE, con la intención de armonizar las disposiciones relativas a las dos versiones del Contrato Único de Inserción.

Objeto del CIE

El CIE tiene por objeto facilitar la inserción profesional de las personas sin empleo con dificultades sociales y profesionales de inserción. Con esta finalidad, el Código de Trabajo prevé, de manera explícita, acciones de acompañamiento profesional.

Empresarios concernidos

La contratación de un trabajador mediante un CIE está reservada a los empresarios afiliados al régimen del seguro de paro y, más precisamente: a las empresas industriales y comerciales, establecimientos agrícolas, agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y cualificación, profesiones liberales, sociedades civiles, sindicatos profesionales y asociaciones, entidades públicas de carácter industrial y comercial de las entidades locales, sociedades de economía mixta en las que las entidades locales tienen una participación mayoritaria, cámaras de oficios, servicios de carácter industrial y comercial gestionados por las Cámaras de Comercio e Industria, Cámaras Agrícolas y servicios dependientes. Por último, también están afectados los empleadores de pesca marítima que no entran en las dos categorías de empleadores citados anteriormente.

En cambio, no podrán contratar mediante el CIE los particulares, el Estado, las entidades públicas territoriales y los establecimientos públicos administrativos.

Formalidades obligatorias

- Firma de un Convenio
 - Partes firmantes: antes de la firma de un CIE, el empresario deberá firmar un convenio individual con el beneficiario del contrato y, además, con “Pôle Emploi” (por cuenta del Estado), o con el Consejo General del departamento cuando se trate de un beneficiario de la Renta de Solidaridad Activa (RSA), financiada por el departamento.
 - Prohibiciones: no se podrá formalizar un convenio cuando la empresa hubiera realizado un despido por motivos económicos durante los 6 meses que preceden la fecha de contratación, cuando la contratación se realice para reemplazar a un trabajador cuyo despido no esté motivado por falta grave, o cuando el empresario no esté al corriente en el pago de sus cotizaciones sociales.
 - Tiempo de duración del convenio: no podrá sobrepasar el término del contrato de trabajo, pero podrá prolongarse con el límite de una duración máxima de 24 meses.

Existe una posibilidad de derogación a esta regla cuando el convenio individual afecte a un trabajador mayor de 50 años, beneficiario de la RSA, de la ASS, de la ATA o de la AAH, así como cuando se trate de una persona reconocida como trabajador discapacitado. Para estos colectivos podrá prolongarse por cláusulas adicionales anuales (o inferior al año) sucesivas, con el límite de 60 meses. La demanda de prolongación, presentada por el empresario, deberá llevar adjuntos los justificativos que prueben que la acción de formación se está realizando y que su término sobrepasa la duración del convenio.

- Condiciones de renovación del convenio: en cualquier caso, la prolongación del Convenio individual –y si fuera un CDD el contrato de trabajo firmado en aplicación del mismo- estará subordinada a la evaluación de las acciones realizadas durante el CIE para favorecer la inserción duradera del trabajador. Concretamente, el empresario que desea prolongar un convenio individual relacionado con el CIE deberá presentar una demanda previa a la autoridad firmante del convenio inicial, así como un balance de las acciones realizadas en materia de acompañamiento y de formación.
- Firma de un nuevo Convenio: la firma de un nuevo convenio individual de CIE estará subordinada en adelante al balance previo de las acciones de acompañamiento y de inserción duradera. El empresario que solicite la firma de un nuevo convenio deberá comunicar a la autoridad firmante los elementos necesarios para hacer ese balance.
- Denuncia del convenio: en el caso de que el empresario no respete cláusulas del Convenio, la autoridad firmante le comunicará su intención de denunciarlo. El empresario dispondrá de un plazo de 7 días para transmitir sus observaciones. La denuncia del convenio implica la devolución de las ayudas concedidas.

- Información de los representantes de personal

El Comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal será informado de la firma de los convenios en el marco de los CIE y recibirán un balance trimestral del conjunto de las contrataciones y creaciones netas de empleos realizadas con este dispositivo.

Condiciones de empleo

- Naturaleza y forma del contrato

El CIE es un contrato de trabajo de derecho privado –en CDI o CDD- firmado en aplicación del artículo L.1242-3 del Código de Trabajo, sin embargo, cuando se firma por duración

determinada, las reglas de renovación previstas en este artículo no le son aplicables. De ello resulta, en particular, que las disposiciones relativas al plazo de carencia entre dos contratos no se aplican, ni la obligación del empresario de pagar la indemnización de fin de contrato (salvo disposición convencional o contractual más favorable).

- Duración y renovación del CIE

La duración del CIE no podrá ser inferior a: 6 meses, en el caso general y 3 meses para las personas que cumplen condena. Podrá prorrogarse con el límite de una duración total de 24 meses o de hasta 5 años para los trabajadores mayores de 50 años, que perciben alguna de las prestaciones sociales mínimas citadas anteriormente: RSA, ASS, ATA y AAH o para las reconocidas como trabajadores discapacitados.

- Tiempo de trabajo

La duración semanal del trabajo de un asalariado titular de un CIE no podrá ser inferior a 20 horas.

- Remuneración

Aunque el Código de Trabajo no lo precisa expresamente, los trabajadores titulares de un CIE están remunerados conforme a las disposiciones convencionales aplicables en la empresa, con la precisión de que la remuneración no podrá ser inferior al SMIC.

- Acompañamiento del trabajador

- Referente: la autoridad firmante del Convenio individual deberá designar un referente, encargado de efectuar el seguimiento del itinerario de inserción profesional del trabajador en CIE.
- Tutor: por su parte, el empresario deberá designar un “tutor” entre sus trabajadores cualificados y voluntarios para asumir esta función. El tutor deberá tener una experiencia profesional de 2 años, como mínimo. Excepcionalmente, si lo autoriza la autoridad firmante del convenio, el propio empresario podrá ejercer las funciones de tutor que consisten en: participar en la acogida, ayudar, informar y guiar al trabajador; contribuir a la adquisición del “buen hacer” profesional; asegurar la relación con el referente designado y participar en la redacción del Certificado de experiencia profesional, con el trabajador y el empresario.

- Suspensión o ruptura del CIE

El empresario deberá informar en un plazo de 7 días, a la autoridad firmante del convenio individual y a los organismos encargados del pago de las ayudas, de la suspensión o ruptura del contrato de trabajo, que se produjera antes del fin del convenio.

El CIE podrá ser suspendido a demanda del trabajador:

- Para permitirle efectuar una evaluación en medio profesional, prescrita por "Pôle Emploi" o una acción para favorecer su inserción profesional;
- Para realizar un período de prueba relativo a una oferta de empleo, con vistas a una contratación en CDI o CDD de seis meses como mínimo.
- En caso de contratación al término de esta evaluación, el contrato se extinguirá sin preaviso.

El CIE se podrá rescindir antes de su término, por iniciativa del trabajador, cuando la extinción tenga por objeto: ser contratado en CDD de 6 meses como mínimo, ser contratado en CDI o seguir una formación que le permita avanzar de al menos un nivel de calificación, de acuerdo con las necesidades de la economía a corto o medio plazo.

- Ayuda financiera para el empresario

El Convenio individual firmado para permitir una contratación en CIE conlleva el derecho del empresario a recibir una ayuda financiera, modulada en función de la categoría del sector de actividad en el que se encuentra, de las acciones previstas en materia de acompañamiento profesional y de las que permitan favorecer la inserción duradera del trabajador, de las condiciones económicas locales, así como de las dificultades de acceso al empleo que tenía anteriormente el trabajador.

- Importe de la ayuda: la ayuda financiera concedida no podrá sobrepasar el 47% del importe bruto del SMIC por hora trabajada, con el límite de la duración legal semanal del trabajo (35 horas).
- Pago de la ayuda: se pagará mensualmente por la Agencia de Servicios y Pagos (ASP), por cuenta del Estado o por el Departamento, cuando el convenio individual de CIE se firme con un beneficiario de la RSA, financiada por este último. En los dos casos, el empresario deberá comunicar al organismo pagador, cada 3 meses, los justificantes de la actividad efectiva del trabajador.

- Organismo que asume la ayuda: cuando el Convenio hubiera sido firmado para acceder a una contratación en CIE de un trabajador anteriormente beneficiario de la RSA financiada por el departamento, este último contribuirá a la financiación de la ayuda financiera.
- Devolución de la Ayuda: en caso de ruptura del contrato de trabajo por iniciativa del empresario, antes del fin del convenio individual, se rescindirá este último de pleno derecho. El empresario devolverá entonces a la Agencia de Servicios y Pagos o, en su caso, al departamento, la totalidad de las sumas ya percibidas relativas al convenio individual.
- Excepciones: el empresario podrá conservar la parte de las ayudas correspondiente al número de días trabajados por el trabajador contratado en CIE por tiempo indefinido, en caso de despido por falta grave o fuerza mayor, incapacidad constatada médicamente, por motivos económicos en el marco de un procedimiento de suspensión de pagos o liquidación judicial, ruptura del contrato durante el período de prueba; ruptura convencional del contrato. de igual manera, el empresario conservará el importe de las ayudas por los días trabajados en caso de CDD, cuando se hubiera producido ruptura anticipada por voluntad inequívoca de las partes, por falta grave o fuerza mayor o durante el período de prueba.

La transición al contrato único de inserción

La ley de 1º de diciembre de 2008 organiza la transición entre los contratos subvencionados del Plan de Cohesión Social y los CAE y CIE, componentes del Contrato Único. Además, la Delegación General de Empleo y Formación Profesional –en una Circular de 5 de noviembre de 2009- confirmó el paso a este nuevo instrumento de inserción.

Utilización exclusiva de los Contratos CAE y CIE con la forma del Contrato Único de Inserción.

A partir del 1º de enero de 2010, solo se utilizarán los CAE y los CIE en sus “nuevas fórmulas”, es decir bajo la forma del Contrato Único de Inserción (CUI) y no será posible utilizar los Contratos de Futuro (CAV) ni los Contratos de Inserción-Renta Mínima de Actividad (CI-RMA), ya que los beneficiarios de esos dos dispositivos pasarán al CAE y al CIE, respectivamente en los sectores público o asimilado y mercantil.

Prolongación de los contratos subvencionados en vigor

Los convenios de CAE, CIE, de Futuro y de CI-RMA, en vigor al 1º de enero de 2010, seguirán vigentes hasta la fecha de su término. Respecto a su posible prolongación se pueden distinguir dos casos:

- Si la fecha del término del convenio fuera anterior al 1º de enero de 2010, la prolongación se realizará en las condiciones previstas en la reglamentación relativa a los contratos subvencionados del Plan de Cohesión Social;
- Si la fecha del término del convenio fuera posterior al 1º de enero de 2010, la prolongación se realizará bajo la forma de un nuevo convenio CAE o de CIE – según se firme con entidades públicas o privadas- sabiendo que se tomará en cuenta la duración del convenio precedente para determinar la del nuevo convenio. La Administración precisa que “para cada convenio inicial CUI, firmado en ese marco, será conveniente referirse al tiempo de duración y condiciones de renovación, previstos para los contratos del Plan de Cohesión Social, es decir 12, 24, 36 e incluso 60 meses, según el tipo de contrato (CAV, CAE, CIE y CI-RMA)”. Por último, convendría añadir que en caso de prolongación del empleo ocupado mediante un contrato de futuro o un CI-RMA, bajo la forma de un CAE o de un CIE, “nuevas fórmulas”, sería conveniente proponer al empleador que mantenga los parámetros del convenio inicial (por ejemplo un contrato de 26 horas para alguien que tuvo un antiguo contrato de futuro).

UN MILLÓN SEISCIENTOS MIL TRABAJADORES REMUNERADOS CON EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL DE CRECIMIENTO¹⁰

En el momento en que el Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC) acaba de ser revalorizado con efectos del 1º de enero de 2010, un estudio de la DARES (Dirección de Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo) revela que el número de trabajadores asalariados pagados a ese nivel sigue disminuyendo desde hace varios años. Efectivamente, al 1º de julio de 2009, 1.600.000 trabajadores de las empresas no agrícolas –excluyendo a las empresas de trabajo temporal (ETT)- percibían el SMIC, lo que supone el 10,6% de los trabajadores asalariados, frente al 13,9% el 1º de julio de 2008.

Disminución regular

Excepto en 2008, el porcentaje de trabajadores asalariados, remunerados con el SMIC, disminuye de manera regular desde hace varios años: de 16,5% en 2005 a 10,6% en 2009. Según este estudio, esta disminución se debe a tres fenómenos:

¹⁰ “Liaisons Sociales-Bref Social” nº 15527 de 15 de enero de 2010.

- un aumento del SMIC horario bastante más bajo en 2009 que en 2008. Efectivamente, el 1º de julio de 2009 se revalorizó su importe en 1,3%, frente a una subida de 3,2% entre el 1º de julio de 2007 y el 1º de julio de 2008;
- una desaceleración de los salarios nominales inferior a la del SMIC.
- la dinámica de la negociación salarial, en materia de mínimos de las ramas profesionales, entre julio de 2008 y julio de 2009. Así, en las 150 principales ramas profesionales, en torno al 40% (que empleaban al 28% de los trabajadores de esas ramas, pagados al SMIC en 2008) se negociaron durante este período acuerdos salariales que determinaban una remuneración mínima superior o igual al valor del SMIC de 1º de julio de 2009. Entre el 1º de julio de 2007 y el 1º de julio de 2008, sólo dos de cada diez ramas se encontraban en ese caso.

El trabajo a tiempo parcial a menudo remunerado al SMIC

Al 1º de julio de 2009, el 23% de los trabajadores asalariados a tiempo parcial estaban remunerados al nivel del SMIC, frente al 8% de los trabajadores a jornada completa. Entre 2008 y 2009, la disminución del número de trabajadores pagados al SMIC (-27%) fue algo más importante entre los trabajadores a tiempo parcial (-31%) que entre los trabajadores a jornada completa (-23%). Fenómeno que se explica, según la DARES, por el número importante de trabajadores a tiempo parcial en las ramas profesionales, en las que el número de trabajadores pagados al SMIC disminuyó de manera importante entre 2008 y 2009, en particular en las empresas de limpieza y en las de servicio de restauración rápida. Los trabajadores remunerados al SMIC se encuentran igualmente con más frecuencia en las pequeñas empresas de menos de diez trabajadores. En estas empresas, el 26,5% de los trabajadores se benefició del aumento del SMIC el 1º de julio de 2009. En cambio, solo el 6,7% se encontraba en ese caso en las empresas de diez o más trabajadores y el 3,9% en las de 500 o más trabajadores.

Sectores más afectados

Según este estudio de la DARES, el 39,5% de los asalariados que trabajaban en el sector de hostelería y restauración se benefició de la revalorización del SMIC el 1º de julio de 2009. También fue igualmente alta la proporción de beneficiarios de este aumento del SMIC en julio de 2009 en el llamado sector de “otras actividades de servicios” (20%), que comprenden en particular a las empresas de peluquería, comercio (13,7%), así como las actividades de servicios administrativos y de apoyo (13,5%).

En cambio, el porcentaje de trabajadores que se beneficiaron de la revalorización del SMIC el 1º de julio de 2009 es, de media, más bajo en las industrias de extracción (4,6%) y en el sector

manufacturero (7,4%), los transportes (3,9%), la información y la comunicación (2,4%) o, incluso, las actividades financieras y de seguros (2,2%).

Modalidades de revalorización del SMIC

La garantía del poder adquisitivo de los trabajadores asalariados remunerados al SMIC se asegura mediante la aplicación de un índice al SMIC horario, basado en la evolución del Índice Nacional de Precios al Consumo (excluyendo el tabaco) de los hogares urbanos cuyo jefe de familia es obrero o empleado. Por otra parte, el valor del SMIC tiene en cuenta el desarrollo económico de la Nación al estar ligado a la evolución del poder adquisitivo de la tasa de salario horario de base obrero (SHBO). Así, el SMIC se revaloriza anualmente según este doble mecanismo (el 1º de julio de cada año hasta 2009), por Decreto en Consejo de Ministros y previo dictamen de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva (CNNC). En ningún caso, el aumento anual del poder adquisitivo del SMIC podrá ser inferior a la mitad del aumento del poder adquisitivo de los salarios horarios medios de los obreros, medido por la encuesta trimestral sobre la actividad y condiciones de empleo de la mano de obra del Ministerio de Trabajo.

Además, cuando el IPC alcanza un nivel superior al 2% del índice constatado al establecer el valor inmediatamente anterior, el SMIC se revalorizará en la misma proporción a partir del primer día del mes siguiente a que se publique dicho incremento. Por último, el Gobierno es libre de efectuar un “redondeo” o dar un valor superior al que resulta de la aplicación del mecanismo citado anteriormente.

Por último, la Ley nº 2008-1258 de 3 de diciembre de 2008, sobre Ingresos del Trabajo, modificó la fecha de revalorización del SMIC, fijándola el 1º de enero de cada año a partir de 2010. Así, el 1º de enero de 2010, el SMIC horario bruto ha tenido un aumento de 0,5%, quedado establecido en 8,86 euros por hora y 1.343,77 euros por mes.