

FRANCIA

POLITICA DE EMPLEO EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES MAYORES¹⁰

Preparar la segunda parte de la vida laboral

La reforma de las jubilaciones de agosto de 2003 ya planteó la necesidad de aumentar la tasa de actividad de los trabajadores de 50 o más años de edad; prolongar la vida laboral más allá de los 60 años.

La última reforma de la pensión de jubilación, implantada por la ley 9 de noviembre de 2010, continúa con la misma lógica. Para las pensiones con efectos de 1 de julio de 2011, retrasa la edad legal de jubilación, de forma progresiva, de 60 a 62 años y la edad para beneficiarse de la pensión sin coeficiente reductor, de 65 a 67 años. Aumenta también el periodo de cotización requerido para que no se aplique dicho coeficiente reductor.

Para hacer frente al aumento de la vida laboral, los interlocutores sociales han negociado nuevas medidas en el marco de la formación profesional. También los poderes públicos, en las últimas reformas, han tomado medidas sobre la formación profesional en este sentido.

La definición de una política para los “seniors” es necesaria porque, además de la prolongación de la edad de jubilación, se ha restringido el derecho a la prejubilación.

Los interlocutores sociales deben negociar obligatoriamente en las empresas, cada tres años, sobre la conservación del empleo de los trabajadores “seniors”.

La gestión del empleo de estos trabajadores es también objeto de negociación en el ámbito interprofesional.

Por otra parte, el Gobierno concede ayudas a las empresas que se comprometen a mejorar la gestión del empleo de los “seniors”.

Garantías de los itinerarios profesionales

El Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) sobre el empleo de los seniors firmado el 13 de octubre de 2005, modificado el 9 de marzo de 2006, contiene un apartado denominado “garantías de itinerarios profesionales” que establece como objetivos: desarrollar las posibilidades de evolución de carrera, conservar el empleo y movilidad profesional interna o externa.

Estos objetivos implican que se desarrolle la formación profesional a lo largo de la vida laboral, que se refuerce la gestión de los itinerarios profesionales y se fomente el reconocimiento de las capacidades adquiridas por la experiencia.

Las empresas y los sectores deben buscar y aplicar medidas que permitan anticipar la evolución y conservación del empleo de los trabajadores de 45 o más años.

El ANI de 5 de octubre de 2009, sobre la orientación y formación profesional a lo largo de la vida, contiene nuevas medidas para alcanzar estos objetivos, algunos de los cuales han sido incorporados al código de trabajo por la ley 2009-1437 de 24 de noviembre relativa a la formación profesional. Estas nuevas medidas son:

¹⁰ Numéros juridiques. Liaisons sociales. Novembre 2011

- la entrevista profesional regulada por convenio, la entrevista profesional en el año siguiente al cumplimiento de los 45 años de edad, y el pasaporte de formación
- el balance de competencias y la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia;
- el contrato y el periodo de profesionalización.

Acuerdo de empresa o plan de acción sobre el empleo de los seniors

Algunos convenios o acuerdos colectivos afectan directamente a los “seniors” pero otros destinados al conjunto de los trabajadores pueden utilizarse también como herramientas para reorganizar el itinerario profesional de estos trabajadores.

La ley 2008-1330, de 17 de diciembre, de presupuestos de la seguridad social para 2009, estableció la obligación de negociar sobre el empleo de los “seniors” o, en su defecto, presentar un plan de acción, antes del 1 de enero de 2010. Están sometidas a esta obligación, las empresas de 50 o más trabajadores o las que forman parte de un grupo de 50 o más trabajadores.

A las empresas con un número de trabajadores comprendido entre 50 y 300 se les concedía un plazo suplementario hasta el 1 de abril de 2010.

El incumplimiento de la obligación de concluir un acuerdo o presentar un plan de acción implica una sanción económica. No obstante, no se les aplica dicha sanción a las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y 300 trabajadores (o pertenecientes a un grupo con estos efectivos) cuando la negociación de sector sobre el empleo de los “seniors” desemboque en la firma de un acuerdo de sector aplicable a estas empresas que:

- respete las condiciones relativas al contenido del acuerdo de empresa;
- que haya recibido un dictamen favorable del ministro encargado del empleo.

Contenido del acuerdo.

El acuerdo de empresa (o de grupo) sobre el empleo de los seniors, cuya duración máxima es de tres años, debe contener:

- un objetivo cifrado global de puestos de trabajo a conservar o de nueva contratación de trabajadores “seniors”. Si el objetivo se refiere a empleos a conservar, debe afectar a trabajadores de 55 o más años de edad y si se refiere a contrataciones, afectar a trabajadores de 50 o más años;
- las modalidades de seguimiento de la aplicación de estas disposiciones y la realización de estos objetivos.

Las acciones previstas en el acuerdo deben estar relacionadas con:

- la contratación de trabajadores “seniors” en la empresa;
- la anticipación de la evolución de los itinerarios profesionales;
- la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de las situaciones de riesgo que afectan a los trabajos penosos;
- el desarrollo de las capacidades y cualificaciones y el acceso a la formación;
- la reorganización del tramo final del itinerario profesional y la transición entre actividad y jubilación;
- la transmisión del conocimiento y capacidades y el desarrollo de las tutorías.

Cada una de las disposiciones incluidas en esta lista debe ir acompañada de un objetivo con cifras concretas, y serán evaluadas a través de un indicador. La empresa puede escoger una o varias disposiciones de las incluidas en la lista.

El acuerdo debe depositarse para su registro en la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE) competente.

Plan de acción

En ausencia de acuerdo, la empresa debe elaborar un plan de acción de empresa o de grupo relativo al empleo de trabajadores “seniors”.

El plan de acción se establece tras el dictamen preceptivo del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal y su contenido debe respetar los requisitos establecidos para los acuerdos.

La duración máxima de este plan de acción es de tres años. También debe depositarse en la DIRECCTE competente.

Sanción económica.

El empresario que no ha firmado un acuerdo o elaborado un plan de acción debe abonar, en concepto de sanción, el 1% de las remuneraciones de los trabajadores pagadas durante el periodo que la empresa hubiera debido estar cubierta por un acuerdo o plan de acción. El importe de esta sanción se entrega a la Caja nacional de vejez.

A las empresas cuyo número de trabajadores está comprendido entre 50 y 299, o que pertenecen a un grupo con estos efectivos, no se les aplica la sanción si:

- el sector al que pertenecen ha firmado un acuerdo aplicable a la empresa relativo al empleo de los “seniors”;
- o, si no existe tal acuerdo, está cubierta por un acuerdo de empresa o de grupo o por un plan de acción sobre el empleo de trabajadores “seniors” en el ámbito de la empresa o del grupo al que pertenece.

Sin embargo, la empresa cuyo efectivo sea de 300 trabajadores como mínimo o que forma parte de un grupo de 300 o más trabajadores, sólo puede ser exonerada si está cubierta por un acuerdo de empresa o de grupo o por un plan de acción sobre empleo de trabajadores “seniors” en el ámbito de la empresa o del grupo. Es decir, se le aplica la sanción incluso si el sector al que pertenece ha firmado un acuerdo relativo al empleo de los trabajadores “seniors”.

La empresa puede solicitar a la autoridad administrativa competente que verifique si el acuerdo o plan de acción cumple los requisitos legales. Si la administración no responde en el plazo fijado por decreto, el silencio se considera positivo.

No puede formularse consulta administrativa cuando los servicios competentes del organismo encargado de recaudar las cotizaciones sociales (URSSAF) han iniciado un procedimiento de control.

Acuerdo de empresa o plan de acción para prevenir los trabajos penosos

La ley de reforma de la jubilación, de 9 de noviembre de 2010, obliga a las empresas con 50 o más trabajadores, o que formen parte de un grupo cuyos efectivos sean 50 o más trabajadores, a firmar un acuerdo o elaborar un plan de acción para prevenir los riesgos derivados de los trabajos penosos o, en su defecto, estar cubiertas por un acuerdo a partir

del 1 de enero de 2012, si el 50% de sus efectivos esta expuesto a factores de riesgo. El incumplimiento de esta obligación se sanciona con multa.

Los factores de riesgo profesionales se pueden agrupar en tres categorías:

Relativos a tareas físicas:

- manipulaciones manuales de cargas definidas en el artículo R.4541-2 del código de trabajo;
- posturas penosas consideradas “forzadas” para las articulaciones;
- vibraciones mecánicas mencionadas en el artículo R.4441-1.

Relativos al entorno físico agresivo:

- agentes químicos mencionados en los artículos R.4412-3 y R.4412-60, incluidos el humo y el polvo;
- actividades realizadas en entorno hiperbárico definidas en el artículo R.4461-1;
- temperaturas extremas
- ruido mencionado en el artículo R.443-1.

Relativos al ritmo del trabajo:

- trabajo de noche en las condiciones definidas en los artículos L.3122-29 a L.3122-31;
- el trabajo en equipos sucesivos alternantes;
- el trabajo repetitivo caracterizado por la reproducción de un mismo gesto, una cadencia forzada, impuesta o no por el desplazamiento automático de una pieza o por la remuneración a destajo;

El empleador debe indicar la proporción de trabajadores expuestos a los factores de riesgo. Este dato debe figurar en el anexo al documento único de evaluación de riesgos. Esta proporción se actualiza cada vez que sea necesario y, principalmente, en la puesta al día del documento único de evaluación de riesgos.

[Acuerdo de empresa](#)

Diagnóstico previo.

El acuerdo de empresa o de grupo sobre la prevención de riesgos relacionados con trabajos penosos se fundamenta en un diagnóstico previo de situaciones. Establece medidas de prevención en función del diagnóstico y definen las modalidades de aplicación efectiva de estas medidas.

Contenido obligatorio.

Debe tratar, como mínimo, uno de los dos temas siguientes: la reducción de la exposición a los factores de riesgo relacionados con los trabajos penosos, la adaptación y reorganización del puesto de trabajo.

Además, debe tratar, como mínimo, otros dos temas escogidos de la lista siguiente:

- mejora de las condiciones de trabajo, principalmente en el plan organizativo (adaptaciones de horarios, conciliación del vida profesional y familiar, reparto del volumen de trabajo en el seno de cada equipo...)

- desarrollo de capacidades y cualificaciones (formación, incluyendo la prevención de riesgos relacionados con los esfuerzos físicos, o formación sobre la comunicación, la dirección y los factores de riesgo, destinada a la profesionalización de los cuadros encargados de la gestión de equipos;
- acondicionamiento del tramo final de los itinerarios profesionales (medidas de compensación o acompañamiento en la segunda mitad de la vida profesional)
- la continuidad en el puesto de los trabajadores expuestos a factores de riesgos profesionales relacionados con el trabajo penoso (medidas de anticipación y ayuda a la reincorporación al trabajo de personas con discapacidad o tras una ausencia de larga duración)

Cada tema incluido en el acuerdo o plan de acción debe ir acompañado de objetivos cuantificables y su realización se medirá con indicadores adecuados.

Estos indicadores se comunicarán una vez al año, como mínimo, a los miembros del comité de higiene, seguridad y condiciones laborales (CHSCT) o, en su defecto, a los delegados de personal.

Duración

El acuerdo tiene una duración de tres años. La empresa deberá proponer un nuevo acuerdo si al término de los tres años la proporción de trabajadores expuestos a factores de riesgo no ha disminuido. El acuerdo debe depositarse ante la DIRECCTE.

Plan de acción

En ausencia de un acuerdo de empresa (o de grupo), las empresas deben elaborar, tras el dictamen preceptivo del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, un plan de acción sobre los trabajos penosos en el ámbito de la empresa o del grupo.

El contenido del plan de acción es idéntico al del acuerdo de empresa o de grupo. Se elabora después del establecimiento de un diagnóstico previo sobre trabajos penosos, su duración máxima es de tres años y debe presentarse ante la DIRECCTE.

Sanciones económicas

El importe de la sanción económica es, como máximo, el resultante de aplicar el 1% a las remuneraciones abonadas a los trabajadores durante el periodo que la empresa no ha estado amparada por un acuerdo o plan de acción.

A partir del 1 de enero de 2012, cuando un inspector o controlador de trabajo constate que una empresa no está cubierta por un acuerdo o plan de acción sobre la prevención de trabajos penosos, envía un requerimiento al empresario por carta certificada con acuse de recibo, para que subsane la situación en el plazo de seis meses.

Transcurrido el plazo fijado en el requerimiento y según la actitud del empresario, la DIRECCTE decidirá si procede aplicar la sanción y la cuantía de la misma, en función de la situación de la empresa, de las iniciativas tomadas para prevenir los riesgos relacionados con los trabajos penosos y de las gestiones llevadas a cabo por la empresa para concluir un plan o acuerdo.

La DIRECTE envía al empresario, por carta certificada con acuse de recibo, una resolución motivada de la sanción aplicada en el mes siguiente a la fecha de finalización del plazo concedido en el requerimiento. Una copia de la resolución se envía al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF).

Las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y menos de 300 trabajadores (o pertenecientes a un grupo con idéntica plantilla de trabajadores) no pueden ser sancionadas cuando estén cubiertas por un acuerdo de sector sobre los trabajos penosos cuyo contenido cumpla las disposiciones legales en la materia.

Negociación sectorial sobre compensación o disminución del volumen de trabajo

La ley de reforma de la jubilación, de 9 de noviembre de 2010, establece un dispositivo experimental de negociación: un acuerdo colectivo de sector, que se experimentará hasta el 31 de diciembre de 2013, sobre disminución o compensación del volumen de trabajo de los trabajadores que ocupan puestos considerados “penosos”.

Los trabajadores pueden beneficiarse de este dispositivo si han estado expuestos, durante una duración mínima definida en el acuerdo, a un factor de riesgo de los incluidos en la lista anteriormente descrita y si han soportado simultáneamente dos de estos factores durante una duración definida por el acuerdo. Para ser beneficiarios, no deben, además, tener derecho a la jubilación sin aplicación de coeficiente reductor.

La disminución del volumen de trabajo puede adoptar diversas modalidades:

- el paso a tiempo parcial hasta que el trabajador pueda solicitar la jubilación. Durante esta situación, el trabajador percibirá un complemento de remuneración por el importe determinado en el acuerdo;
- ejercicio de una misión de tutoría en el seno de la empresa; el trabajador percibirá un complemento de remuneración por el importe determinado en el acuerdo;

La compensación del volumen de trabajo puede consistir en el abono de una prima o la concesión de jornadas de descanso o vacaciones complementarias.

El acuerdo colectivo de sector debe definir las condiciones de creación de un fondo del sector destinado a la cobertura de los dispositivos de disminución o compensación de trabajos penosos. El fondo se financia con una cotización a cargo de las empresas del sector. El acuerdo precisará las modalidades de reparto del importe recaudado entre las empresas del sector.

Estarán exoneradas de cotizar a este fondo las empresas del sector que hayan firmado un acuerdo de empresa que establezca un dispositivo de reducción o compensación del volumen de trabajo para los puestos de trabajo penosos.

También se crea un Fondo nacional de apoyo a los trabajos penosos cuya vigencia cesará el 31 de diciembre de 2013. Estará adscrito al seguro de enfermedad y está destinado a contribuir a las acciones llevadas a cabo por las empresas cubiertas por un acuerdo de sector. También pueden beneficiarse del fondo las empresas cubiertas por un acuerdo de empresa que cree un dispositivo de disminución o compensación del volumen de trabajo para los puestos penosos.

Este fondo se alimentará con una aportación a cargo del Gobierno y otra aportación a cargo del riesgo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del seguro de enfermedad. La aportación de este último no podrá superar la del Gobierno.

Negociación sobre la gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC).

Según el Acuerdo nacional interprofesional (ANI), de 14 de noviembre de 2008, el objetivo de la GPEC es anticiparse a la evolución previsible de los puestos de trabajo y oficios, capacidades y cualificaciones, relacionadas con las mutaciones económicas, demográficas y

tecnológicas para permitir a las empresas reforzar su dinamismo y competitividad y a los trabajadores disponer de información y herramientas para gestionar su itinerario profesional en el seno de la empresa o en el marco de una movilidad externa.

Las organizaciones ligadas por un convenio de sector o, en su defecto, por acuerdo profesional deben reunirse, como mínimo, una vez cada tres años para negociar sobre las condiciones laborales, la GPEC y el empleo de los trabajadores “seniors”.

La obligación de negociar sobre la GPEC cada tres años afecta a:

- las empresas de 300 trabajadores como mínimo;
- el grupo de empresas de 300 trabajadores como mínimo;
- la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria (artículo L.2341-1 y L.2341-21 del código de trabajo) que tiene en Francia un establecimiento o empresa de 150 trabajadores, como mínimo.

El contenido de la negociación versa sobre:

- las modalidades de información y consulta del comité de empresa en materia de estrategia de la empresa y sus efectos previsibles sobre empleo y salarios;
- la instauración de un dispositivo de gestión anticipada de empleos y capacidades del que previamente se ha informado al comité de empresa;
- las medidas de acompañamiento asociadas al GPEC en materia de formación, convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia, balance de competencias y acompañamiento a la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores;
- la cualificación de los empleos que pueden verse afectados por la evolución económica o tecnológica;
- las condiciones de reincorporación al trabajo y conservación del empleo de los trabajadores “seniors” y su acceso a la formación profesional.

El ANI de 13 de octubre de 2005, sobre el empleo de los “seniors”, establece que los interlocutores sociales deben definir en el seno de las comisiones paritarias de empleo nacionales o territoriales (cuando éstas existan) un objetivo de desarrollo del empleo de los “seniors”.

Por su parte, las empresas “deben esforzarse” en aplicar, tras consultar a los representantes del personal, un dispositivo de gestión anticipada de empleo y capacidades adaptado a la talla de la empresa.

Los ceses anticipados de actividad no deben ser usados como la herramienta adecuada de acompañamiento de las reestructuraciones.

Negociación sobre la posibilidad de los trabajadores a tiempo parcial de cotizar sobre el salario a tiempo completo

El empresario debe llevar a cabo una negociación anual sobre objetivos de igualdad profesional entre hombres y mujeres en la empresa y sobre las medidas que permitan cumplir estos objetivos.

Desde la ley de reforma de las pensiones, de 9 de noviembre de 2010, esta negociación debe incluir la posibilidad de los trabajadores a tiempo parcial de cotizar sobre la base del salario a tiempo completo y sobre las condiciones en que el empresario toma a cargo todo o parte del suplemento de cotización.

Información al comité de empresa

En las empresas de 300 o más trabajadores se debe informar al comité de empresa sobre la evolución del empleo y las cualificaciones en la empresa en el año anterior y sobre las previsiones anuales y plurianuales. También debe informar el empresario sobre las medidas de prevención y formación que prevé aplicar, principalmente, en beneficio de los trabajadores “seniors” o de aquellos trabajadores que por razones sociales o de falta de cualificación sean más vulnerables a la evolución económica o tecnológica.

El empresario debe explicar las diferencias constatadas entre las previsiones y la evolución efectiva del empleo, así como las condiciones de aplicación de las medidas previstas para el año precedente.

Esta información se facilitará en la reunión anual prevista para la transmisión al comité de empresa de todas las informaciones relativas a la situación general de la empresa.