

## FRANCIA

### **ACUERDO SOBRE LA GARANTÍA DEL EMPLEO: NUEVOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES<sup>6</sup>**

---

El 11 de enero 2013 y al término de dos días de maratón y de tres meses de negociaciones, sindicatos y empresariado firmaron un Acuerdo nacional interprofesional sobre la garantía del empleo.

En el programa de las negociaciones figuraban los temas siguientes: la generalización de la cobertura sanitaria complementaria (mutuas complementarias de salud, el abono de una contribución económica por recurrir a contratos de duración muy corta, la mejora de la formación de los trabajadores, el refuerzo de la información proporcionada a las instancias de representación del personal (IRP), el encuadramiento de los acuerdos relativos al mantenimiento en el empleo y la reforma del despido económico. Este acuerdo está destinado a ofrecer a la vez más flexibilidad a las empresas y más protección a los trabajadores.

Por lo que se refiere a los nuevos derechos de los trabajadores (detallados más abajo), la aplicación de la inmensa mayoría de las medidas necesitará negociación (interprofesional, sectorial o de empresa). Así, por ejemplo, la creación de derechos "recargables" al seguro de desempleo (es decir, que un trabajador en desempleo que encuentre empleo y, posteriormente, vuelva al desempleo, pueda conservar el derecho a las prestaciones no agotadas) será negociada en el ámbito del régimen del seguro de desempleo. Las otras medidas precisan la adopción de una ley. El presidente François Hollande le pidió al gobierno la transcripción "escrupulosa" del ANI, una vez firmado por la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) y la Confederación Francesa del Encuadramiento-Confederación general de Cuadros (CFE-CGC), en un proyecto de ley que deberá ser presentado en Consejo de ministros el 6 ó el 13 de marzo próximo, para después ser estudiado por el Parlamento, en procedimiento de urgencia, con vistas a su promulgación a finales de mayo.

#### **Generalización de la cobertura sanitaria complementaria**

Los interlocutores sociales han programado la aplicación de la generalización de la cobertura complementaria de los gastos sanitarios. (abono total o parcial de la parte del gasto sanitario a cargo del trabajador)

Los sectores profesionales en los que no exista esta cobertura tienen hasta el 1 de abril de 2013 para entablar negociaciones. Estos no podrán imponer a las empresas un organismo paritario asegurador, pero sí recomendarles uno o varios organismos, respetando "un procedimiento transparente de apertura a la competencia", cuyas modalidades serán definidas por un grupo de trabajo.

Los acuerdos sectoriales podrán definir las contribuciones dedicadas a la financiación de la solidaridad, en particular, la acción social y la constitución de derechos no contributivos. Las empresas tendrán un plazo de 18 meses para ajustarse a las nuevas obligaciones convencionales, ya que los acuerdos deberán aplicarse, en cualquier caso y a más tardar, el 1 de enero de 2016.

---

<sup>6</sup> LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16263, de 15 de enero 2013

A falta de acuerdo sectorial firmado antes del 1 de julio de 2014, serán las empresas las que deberán negociar este punto en el ámbito de la obligación anual de negociar sobre la prevención.

A falta de acuerdo, las empresas tendrán la obligación de que sus trabajadores se beneficien de una cobertura de sanidad complementaria, como muy tarde el 1 de enero de 2016, en los términos definidos por el Acuerdo nacional interprofesional (por ejemplo, hasta el 100% de la base de reembolso de la seguridad social de las consultas médicas, actos técnicos y farmacia en ambulatorio y en hospital). La financiación de esta cobertura de los gastos de enfermedad será compartida mitad por el empresario y mitad por el trabajador.

Además, con el fin de mejorar la efectividad del mantenimiento del derecho a cobertura sanitaria de los desempleados, los distintos sectores y las empresas tienen un año, a partir de la entrada en vigor de las disposiciones del ANI, para organizar el sistema de reparto de la financiación del mantenimiento de la cobertura complementaria de los gastos de sanidad; este plazo será de dos años en el caso de la previsión. Se trata de generalizar este mecanismo.

### **Fomentar la contratación con cdis gravando los contratos de corta duración**

Con objeto de favorecer el recurso a los CDI, los interlocutores sociales han acordado sancionar la utilización excesiva de los contratos de duración corta, e instituir una ayuda para la contratación de los jóvenes con un CDI.

La cuota empresarial en concepto de seguro de desempleo, que en la actualidad es de un 4%, pasará, a partir del 1 de julio de 2013 y mediante una cláusula adicional al convenio del seguro de desempleo, a:

- Un 7% en los contratos de duración determinada inferiores a un mes;
- Un 5,5 % en los CDD de una duración de entre uno y tres meses;
- Un 4,5% en los contratos inferiores a tres meses, contratos autorizados en 21 sectores (Código de Trabajo, artículo D. 1242-1), principalmente en la hotelería y la restauración, o el espectáculo.

Además de las empresas de trabajo temporal, no se verán afectados por este dispositivo:

- Los contratos de duración determinada de sustitución (trabajador, director de empresa autónoma, industrial, comercial o de explotación agrícola);
- Los empleos de temporada;
- Los trabajadores contratados con un CDI al término de un CDD;

Por otra parte, el Acuerdo prevé la creación de una ayuda para la contratación con un CDI de un joven menor de 26 años en forma de exoneración de cuotas empresariales del seguro de desempleo durante tres meses (cuatro meses en las empresas con menos de 50 trabajadores), desde el momento en que el contrato continúa tras el periodo de prueba. Es de subrayar que un joven con menos de 26 años de edad podrá acumular un contrato de generación y esta exoneración de cuotas.

### **Periodo de movilidad voluntaria garantizada**

En las empresas con 300 trabajadores y más, un trabajador podrá beneficiarse de un periodo de movilidad voluntaria garantizada que le permita experimentar un empleo en

otra empresa. Para obtenerlo serán necesarias dos condiciones: tener al menos dos años de antigüedad y obtener la conformidad de su empresario (‘firma de una cláusula adicional al contrato de trabajo que comporte ciertas menciones, de las cuales objeto, duración y fecha de inicio de la movilidad, la suspensión del contrato de trabajo y el plazo de aviso del retorno del trabajador). Al término del periodo de movilidad, si el trabajador opta por regresar a su empresa de origen, volverá a ocupar su puesto de trabajo anterior (o similar), con las mismas remuneración, cualificación y clasificación profesional. En caso contrario, se considerará que ha dimitido (sin preaviso), y su empresario se verá dispensado de la totalidad de las obligaciones resultantes de un despido económico. El trabajador no podrá contemplar el retorno anticipado a su empresa sin la autorización de su empresario o sin una cláusula adicional a su contrato que lo prevea.

### **Mejor control de la jornada a tiempo parcial**

Los sectores en los que al menos un tercio de la plantilla de la empresa trabaja a tiempo parcial y aquellos que lo deseen, podrán iniciar negociaciones “en los tres meses” siguientes a la entrada en vigor del Acuerdo Nacional Interprofesional relativo a las modalidades de ejercicio del tiempo parcial, que afectarán, entre otros, a las modificaciones de la duración mínima semanal o mensual de la jornada de trabajo a tiempo parcial, el reparto del tiempo de trabajo, para permitir, principalmente, que el trabajador pueda completar su tiempo de trabajo con otro empresario, etc.

Como muy tarde el 31 de diciembre de 2013, la jornada mínima de actividad de los trabajadores a tiempo parcial será fijada en 24 horas, con excepción de los trabajadores de los particulares empleadores, los trabajadores menores de 26 años que prosiguen sus estudios y los que solicitan por escrito de forma motivada una jornada inferior (grupos de empresas, acumulación hasta llegar a la jornada completa, obligaciones personales).

Finalmente, el ANI prevé la posibilidad, en caso de acuerdo sectorial extendido que lo prevea, establecer cláusulas adicionales al contrato de trabajo denominadas “complemento de horas”, cuyo objetivo será aumentar temporalmente la jornada de trabajo. El acuerdo temporal extendido deberá comportar ciertas menciones: porcentaje de aumento eventual de las horas incluidas en el “complemento de horas”, el de las horas complementarias (como mínimo un 25% desde la primera hora), tope de “complementos de horas” por año por trabajador (8 como máximo, sin contar la sustitución de un trabajador ausente designado nominativamente).

### **Garantizar la trayectoria profesional de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal**

El sector de las empresas de trabajo temporal también ha sido invitado a organizar, mediante acuerdo, y en los 6 meses siguientes a la firma del ANI, las condiciones de empleo y de remuneración de sus trabajadores titulares de un contrato de duración indefinida, así como las condiciones que permiten que los otros trabajadores temporales se acerquen a los objetivos contemplados en la jornada a tiempo parcial.