

## FRANCIA

### LOS EMPLEOS DE FUTURO<sup>10</sup>

---

Este tema retoma los denominados “empleos de futuro”, destinados a facilitar el acceso al empleo y a la cualificación profesional de los jóvenes de hasta 25 años de edad, poco o nada cualificados. Creado por una ley de 26 de octubre de 2012, este dispositivo, que entró en vigor el 1 de noviembre de 2012, es gestionado por las misiones locales de los Servicios públicos del Empleo, y está financiado, en parte, por el Estado. Estos nuevos contratos subvencionados van dirigidos prioritariamente al sector no comercial y al de la economía social y solidaria.

Los jóvenes sin titulación son pues los primeros beneficiarios, en particular en las zonas urbanas o rurales que más se caracterizan por el desempleo. No obstante, otros jóvenes con dificultades de inserción pero que han proseguido sus estudios, también pueden pretender a estos contratos si reúnen ciertos requisitos.

Puesto que en la actualidad cerca de 150 000 jóvenes salen cada año del sistema escolar sin ningún título, los empleos futuro -dirigidos principalmente a las empresas del sector no comercial y dan lugar al pago por el Estado de una ayuda financiera- permitirán, según el Gobierno, la permanencia en el empleo creado, la adquisición de competencias dando al joven nuevas perspectivas en una actividad con futuro, o la reanudación de una formación, en alternancia generalmente, en vínculo con la motivación experimentada por el joven por un oficio. Un objetivo que se basa a la vez en un fuerte compromiso por parte de las empresas (tutorías, formación, etc.), así como en un acompañamiento reforzado del joven trabajador por parte del Servicio público del Empleo y sus misiones locales.

Pero esta medida estrella del quinquenio de François Hollande tiene dificultades en sus inicios. Mientras que el Ejecutivo se basa en la formalización de 100 000 contratos en 2013<sup>11</sup> (150 000 de aquí a finales de 2014), a 30 de abril solamente se han firmado 20 000. Según algunos, este dispositivo es demasiado restrictivo y ya se han levantado algunas voces –entre ellas la del Consejo de Análisis Económicos – para solicitar que se abra más ampliamente al sector comercial. Crítica al parece escuchada por el ministro de Trabajo, Michel Sapin, puesto que en una intervención del 7 de mayo pasado en la emisora de radio *Europe 1*, se declaró “favorable” a la idea “de extender más ampliamente que hoy en día” los empleos futuro al sector comercial.

Con objeto de garantizar la expansión de los empleos futuro, el Estado ha firmado una serie de convenios de compromiso, en particular con varias redes asociativas y organizaciones empresariales del sector social y médico-social, y del sector de la juventud y la educación popular. Este ha sido el caso con la Unión de federaciones y sindicatos nacionales de empresas sin ánimo de lucro del sector sanitario, médico-social y social (Unifed), la Unión de sindicatos y agrupaciones de empresas representativos en la economía social (Usgeres), las cuatro federaciones de empresas del sector de la ayuda a domicilio privada no lucrativa, etc.

---

<sup>10</sup> Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2810, de 17 de mayo 2013

<sup>11</sup> Sobre los 100 000 empleos de futuro programados, 6 000 están destinados a empleo de futuro “Profesor”.

## Beneficiarios de los empleos de futuro

### Jóvenes afectados

Para poder pretender a los empleos de futuro, los jóvenes deben reunir varios requisitos relativos a la edad, lugar de residencia, nivel de estudios y dificultades de acceso al empleo.

### Condición de edad

En el momento de la firma de su contrato un joven debe tener de 16 a 25 años de edad, o con carácter excepcional, ser menor de 30 años si se trata de un trabajador reconocido como discapacitado.

### Condición de residencia

Los empleos de futuro se destinan, con prioridad, a los jóvenes que residen en:

- Zonas urbanas sensibles (ZUS)<sup>12</sup>;
- Zonas de revitalización rural (ZRR);
- Los departamentos de ultramar y las colectividades territoriales de San Bartolomé, San Martín o San Pedro y Miquelón;
- Las áreas territoriales en las que los jóvenes conocen dificultades particulares en el acceso al empleo.

### Condiciones relacionadas con los títulos y diplomas, y con las dificultades de acceso al empleo

Los empleos de futuro están destinados a los jóvenes que:

- No poseen ningún título del sistema de formación inicial;
- Son titulares únicamente de un diploma o un título profesional registrado en el Directorio nacional de certificaciones profesionales, clasificado como formación profesional de 2º grado, y que busca un empleo desde hace al menos 6 meses durante los 12 últimos.

En algunas zonas, denominadas “prioritarias”, donde los jóvenes están especialmente afectados por el desempleo, el Gobierno ha deseado instaurar un dispositivo que dé una mejor respuesta a sus necesidades. Así pues, excepcionalmente, en las ZUS, ZRR, los departamentos de ultramar, en San Bartolomé, San Martín o San Pedro y Miquelón, los jóvenes pueden ser reclutados para ocupar un empleo de futuro hasta con un nivel de primer ciclo de enseñanza superior, es decir, hasta el nivel de licenciatura, en cuanto alcanzan un periodo de búsqueda de empleo de al menos 12 meses durante los 18 últimos (Código de Trabajo, artículos L. 5134-118 y R. 5134-161, y circular de la Delegación general de Empleo y Formación profesional -DGEFP- de 2 de noviembre de 2012).

El objetivo, según la DGEFP es que, en 2015, el 30% de los empleos de futuro beneficien a jóvenes que residen en las ZUS (Circular de 1 de noviembre de 2012).

En estas zonas prioritarias, los empleos de futuro se reservan prioritariamente (Circular de la DGEFP de 2 de noviembre de 2012) a:

<sup>12</sup> Se denominan ZUS aquellas áreas urbanas que se caracterizan por grandes conjuntos de viviendas o de barrios con un hábitat degradado, y con un desequilibrio muy pronunciado entre el hábitat y el empleo.

- Los jóvenes con un proyecto profesional en el sector no comercial que no llegan a acceder a un primer puesto de trabajo;
- Los jóvenes que han obtenido títulos profesionales que no les permiten acceder al mercado laboral en la cuenca de empleo;
- Los jóvenes con una licenciatura que conoce discriminaciones en el mercado laboral debido a su lugar de residencia, su discapacidad o con dificultades para la movilidad geográfica.

La DGEFP especifica que estas contrataciones derogatorias deben hacerse con carácter excepcional y ser objeto de validación por las Direcciones regionales de Empresas, Competencia, Consumo, Trabajo y Empleo (Direccte). Además, insiste, los jóvenes deben ser reclutados para ocupar empleos que corresponden a su nivel de cualificación (Circular de la DGEFP de 2 de noviembre de 2012)

#### A tener en cuenta

Los periodos de búsqueda de empleo previamente mencionados (6 y 12 meses) se aprecian respecto de la fecha del primer contacto del joven con los Servicios públicos del Empleo, de su inscripción en la lista de los demandantes de empleo, o de la salida del sistema escolar de los jóvenes que todavía que están seguidos por un operador del Servicio público del Empleo (Circular de la DGEFP de 2 de noviembre de 2012).

#### Empresas que pueden ser seleccionadas

El dispositivo de los empleos de futuro está destinado, principalmente, a los patronos del sector no comercial, otras dispositivos que existen para las empresas del sector comercial (en particular, los contratos de generación). No obstante, el Gobierno no ha querido cerrar completamente la puerta a estos últimos, en la medida en que, explica, según un estudio realizado en agosto del año pasado sobre el impacto de la ley, “algunas empresas pueden proponer acciones innovadoras e interesantes para este [...] público, descartando los efectos de “regalo” (*aubaine*) que podrían constatarse en caso de apertura muy amplia a las empresas comerciales. El objetivo consiste en evitar que entren en los empleos de futuro los jóvenes que se hubiesen podido contratar de todas formas en puestos de trabajo ya existentes”.

Así pues, las empresas que se pueden seleccionar son (Código de Trabajo, artículo L. 5134-111):

- Los organismos de derecho privado sin ánimo de lucro (asociaciones, fundaciones, etc.);
- Las colectividades territoriales (asociaciones de municipios, departamentos, regiones) y sus agrupaciones;
- Otras personas jurídicas de derecho público, a excepción del Estado (centros públicos hospitalarios o del sector médico-social, etc.);
- Estructuras de inserción por la actividad económica (empresas de inserción, empresas de trabajo temporal de inserción, asociaciones intermedias y talleres y obras de inserción);
- Agrupaciones de empresas para la inserción y la cualificación (GEIQ);
- Personas jurídicas de derecho privado encargadas de la gestión de un servicio público, cualquiera que sea su sector de actividad (organismos de viviendas de alquiler moderado (HLM), establecimientos de cuidados...).

Excepcionalmente, cuando no estén incluidas en una de las categorías mencionadas más arriba, las empresas del sector comercial pueden también crear empleos de futuro en tanto en cuanto ofrezcan perspectivas de cualificación e inserción profesional duraderas, y pertenezcan a algunos de los sectores de actividad que presentan un fuerte potencial de creación de empleos o que ofrezcan

perspectivas de desarrollo de nuevas actividades (Código de Trabajo, artículos L. 5134-111 y R. 5134-164).

Estos sectores de actividad son establecidos por resolución del prefecto de región, habida cuenta de los sectores prioritarios definidos en el programa de orientación regional (Código de Trabajo, artículo R. 5134-164).

Las empresas afectadas son (C. semana, artículo L. 5134-111):

- Las empresas de derecho privado sometidas al Seguro de desempleo;
- Las empresas controladas mayoritariamente por el Estado;
- Los establecimientos públicos de carácter industrial y comercial de las colectividades territoriales, en el caso de los empleos no destinados a cubrir necesidades colectivas no satisfechas;
- Las sociedades de economía mixta en las cuales estas colectividades tienen una participación mayoritaria y que no están encargadas de un servicio público;
- Las cámaras de oficios, cámaras de comercio e industria y las cámaras de agricultura.

La Delegación general de Empleo y Formación profesional establece que los jóvenes trabajadores discapacitados pueden ser orientados hacia empleos de futuro en empresas adaptadas a sus circunstancias, sin posibilidad, no obstante, de que dichas empresas puedan acumular la ayuda al puesto de trabajo y la ayuda financiera vinculada a un empleo de futuro<sup>13</sup> (Circular de la DGEFP de 2 de noviembre de 2012).

En cambio, la ley excluye expresamente a los particulares empresarios (Código de Trabajo, artículo L. 5134-111).

## Forma y desarrollo del contrato

### Naturaleza del contrato

El empleo de futuro es un contrato único de inserción (CUI), en forma de contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE) cuando se firma con una empresa del sector no comercial, o de un contrato iniciativa-empleo (CUI-CO) si se concluye con una empresa del sector comercial. Los empleos de futuro están pues regulados por la normativa que rige los CUI, a reserva de las normas específicas previstas en la Ley de 26 de octubre de 2012 (Código de Trabajo, artículo L. 5134-112).

### Duración del contrato

Si el empleo de futuro se formaliza con una colectividad territorial o con otra persona jurídica de derecho público, se tratará, automáticamente de un contrato de acompañamiento en el empleo (CAE) de duración determinada, de entre 12 y 36 meses (Código de Trabajo, artículo R. 5134-165). La imposibilidad para las empresas públicas de concluir empleos de futuro en forma de contrato de duración indefinida (CDI) resulta de la reserva emitida por el Consejo Constitucional en su Decisión relativa a la Ley del 26 de octubre de 2012. En efecto, los sabios del Consejo Constitucional consideraron que, para respetar el principio de igualdad de acceso al empleo público, las empresas del sector público no pueden celebrar contratos de empleos de futuro sino en forma de contratos de duración determinada (CDD).

<sup>13</sup> Esta ayuda financiera será detallada en la segunda parte de este tema.

Cuando se trata de otra clase de empresa, el contrato de trabajo asociado a un empleo de futuro puede ser firmado:

- Ya sea en forma de CDI;
- Ya sea como CDD de una duración de 36 meses. No obstante, en caso de circunstancias particulares vinculadas a la situación o a la trayectoria profesional del trabajador, o al proyecto asociado al empleo, se ha previsto una duración inferior a 36 meses, sin que pueda bajar de 12 meses.

Cuando el contrato haya sido celebrado inicialmente por un período de tiempo inferior a 36 meses, se podrá prolongar hasta esta duración máxima. Finalmente, el CDD puede prolongarse, con carácter excepcional, más allá del periodo máximo de 36 meses, con el fin de que su beneficiario pueda finalizar una acción de formación profesional, sin por ello exceder la duración de la acción en cuestión.

### Estatuto y jornada de trabajo

El beneficiario de un empleo de futuro ocupa, por principio, un empleo con jornada completa (35 horas semanales). Cuando su trayectoria profesional o su situación lo justifiquen – por ejemplo, para facilitar el seguimiento de una acción de formación– o cuando la naturaleza del empleo o el volumen de la actividad no permitan el empleo de un trabajador con jornada completa, la jornada semanal de trabajo podrá ser establecida como jornada a tiempo parcial, con el acuerdo del trabajador y tras autorización del organismo prescriptor del contrato (los Servicios públicos del Empleo, las misiones locales, etc.). En ese caso, la jornada de trabajo no podrá ser inferior a la mitad de la jornada semanal de trabajo a tiempo completo; y, en cuanto las condiciones permitan su aumento, el contrato podrá modificarse en este sentido, siempre con el acuerdo del organismo prescriptor (Código de Trabajo, artículo L. 5134-116).

El titular de un empleo de futuro es un trabajador de pleno derecho y, como tal, se podrá beneficiar de todas las disposiciones legales y convencionales vinculadas a este estatuto, ya sea en cuanto a vacaciones pagadas, permisos para acontecimientos familiares, para seguimiento médico, etc. (Circular de 3 de abril de 2013).

### Remuneración

Aunque la ley no indique nada sobre este punto, la remuneración que se abona al joven, en el ámbito de un empleo de futuro debe, en cualquier caso, respetar el convenio colectivo o la horquilla salarial aplicable en un puesto similar. En todos los casos, especifica la DGEFP, “los empleos de futuro no podrán concluirse con una remuneración inferior al SMI, incluso para los jóvenes de 16 y 17 años de edad en el momento de la firma del contrato de trabajo” (Circular de la DGEFP de 2 de noviembre de 2012).

### El final del contrato

El contrato de empleo de futuro celebrado por un período de tiempo determinado puede romperse, además de los casos de ruptura clásicos previstos por el artículo L. 1243-1 del Código de Trabajo (falta grave, fuerza mayor, inaptitud constatada por un médico del trabajo), antes de su término, al expirar cada uno de los períodos anuales de su ejecución. Esta ruptura puede producirse por iniciativa:

- Del trabajador, pero respetando un preaviso de 2 semanas;
- De la empresa, si justifica una causa real y seria. En ese caso, se respetará un preaviso de 1 mes, y el trabajador deberá ser convocado a una entrevista previa (al despido).

### A tener en cuenta

Cuando el trabajador beneficiario de un empleo de futuro sea contratado con un CDD, disfrutará de prioridad en su contratación durante 1 año a partir del término de su contrato. La empresa deberá informarlo sobre cualquier empleo compatible con su cualificación o sus conocimientos que esté disponible en la misma. En caso de contratación, el joven quedará exento de la realización del período de prueba (Código de Trabajo, artículo L. 5134-115).

## **PRACTICAS DE ESTUDIANTES EN EMPRESAS**

---

Las prácticas de estudiantes en empresa están reguladas en los artículos L.612-8 a L.612-14 del código de educación. Las últimas modificaciones sobre su normativa han tenido lugar en julio de 2013 (Ley 2013-660 de 22 de julio).

Las prácticas corresponden a un periodo temporal de inmersión en un medio profesional en el transcurso del cual el estudiante adquiere competencias profesionales por aplicación de los conocimientos adquiridos, con vistas a obtener un diploma o una certificación. Al estudiante en prácticas se le confían una o varias misiones conformes con el proyecto pedagógico definido por su establecimiento y aprobadas por el organismo de acogida.

Las prácticas en medio profesionales deben formar parte del programa escolar o universitario. Actualmente se aplican las disposiciones siguientes:

- La finalidad de las prácticas y su modalidad las define el organismo de formación;
- El establecimiento escolar efectuará una evaluación de las prácticas al término de las mismas.

### **Necesidad de firmar un convenio:**

El establecimiento de enseñanza debe proponer al estudiante que vaya a realizar prácticas en la empresa un convenio tripartito: convenio firmado por el estudiante en prácticas, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza.

La reglamentación establece ciertas limitaciones:

- Las prácticas no pueden tener por objeto la ejecución de una tarea correspondiente a un puesto de trabajo de carácter permanente;
- No se puede utilizar este convenio para sustituir a un trabajador ausente, suspendido temporal o despedido;
- Tampoco puede utilizarse el convenio para hacer frente a un incremento temporal de la actividad de la empresa o para ocupar un empleo de temporada.
- En definitiva, no se puede contratar a un estudiante en prácticas, con la cobertura de un convenio de prácticas para sustituir a un trabajador.

### Contenido del convenio de prácticas:

Los establecimientos de enseñanza superior autorizados a conceder el diploma o a acreditar la formación de los estudiantes, elaboran en concertación con las empresas interesadas, un convenio de prácticas basado en un convenio tipo. Estos convenios-tipo precisan las cláusulas que deben contener obligatoriamente los convenios de prácticas:

Definición de las actividades confiadas al estudiante en prácticas en función de los objetivos de formación;

Las fechas de comienzo y fin de las prácticas;

Duración semanal máxima de presencia del estudiante en la empresa. La presencia, si fuera el caso, del estudiante en la empresa durante la noche, el domingo o un día festivo debe indicarse con claridad;

El importe de la gratificación abonada al estudiante y las modalidades de su abono;

La lista de los beneficios ofrecidos, si fuera el caso, de la empresa al estudiante, principalmente en lo relativo a la restauración, alojamiento, o el reembolso de gastos efectuados durante las prácticas;

El régimen de protección social, incluida la protección por accidente de trabajo así como la obligación impuesta al estudiante de justificar la suscripción de un seguro de responsabilidad civil;

Las condiciones en las que los responsables de las prácticas, uno en representación del establecimiento de enseñanza y otro en representación de la empresa, organizan el seguimiento de estudiante en prácticas;

Los requisitos para la expedición de un “certificado de prácticas” y, llegado el caso, las modalidades de validación de las prácticas para la obtención del diploma que se estudia;

9. Las modalidades de suspensión y de extinción de las prácticas;

Las condiciones en las que se autoriza al estudiante a ausentarse;

Las cláusulas del reglamento interior de la empresa, cuando exista, que se aplican al estudiante.

En caso de inexistencia de convenio tipo, los convenios de prácticas deben obligatoriamente contener todas las cláusulas que acaban de enumerarse.

### Estatuto del estudiante en prácticas:

El estudiante en prácticas no tiene un contrato de trabajo con la empresa y, por lo tanto no tiene el estatuto de un trabajador. Su paso por la empresa solo tiene una finalidad pedagógica y de formación, aunque realiza tareas de carácter profesional, está en la empresa para aprender y/o observar y no tiene la obligación de producción como los trabajadores.

Como dice la Carta de estudiantes en prácticas en empresas: “La finalidad de las prácticas está integrada en el proyecto pedagógico y solo tiene sentido en relación con este proyecto.

Por ello, las prácticas:

- Permiten la aplicación de los conocimientos en el medio profesional;
- Facilitan el paso del mundo de la enseñanza al mundo de la empresa”.

### **Duración máxima de las prácticas:**

La duración de las prácticas efectuadas por el mismo estudiante en la misma empresa no puede sobrepasar los 6 meses por año de enseñanza. Un decreto (que aún no ha sido aprobado) establecerá las formaciones para las que se puede derogar a esta duración en función de las necesidades específicas de ciertas profesiones que necesiten una duración mayor.

### **Gratificación:**

Cuando la duración de las prácticas en el seno de la misma empresa es superior a dos meses consecutivos (o a dos meses, consecutivos o no, cuando se efectúan en un mismo año escolar o universitario), los estudiantes en prácticas tienen derecho a una gratificación cuyo importe lo determina el convenio de sector o un convenio profesional aplicable en la empresa. En defecto de estos convenios, el importe horario de la gratificación es del 12,5% de la base máxima/hora de cotización a la seguridad social (esta base máxima es de 23 euros en 2013).

Así, por ejemplo, por un mes de presencia a tiempo completo (151,67 horas) la gratificación mensual será de 436,05 euros.

La gratificación no tiene naturaleza de salario

Para las prácticas que no reúnen las condiciones de duración mencionadas, el abono de una gratificación es facultativo y entra dentro de la negociación entre el estudiante en prácticas y la empresa.

### **Cotizaciones y contribuciones sociales:**

Ni el empresario ni el estudiante en prácticas están obligados a abonar contribuciones o cotizaciones sociales cuando la gratificación abonada por el empresario es inferior o igual a 12,5% de la base máxima por hora de cotización a la seguridad social, es decir, gratificación mensual de 436,05 euros por una duración de presencia en la empresa de 151,67 horas al mes.

Si el empresario abona al estudiante en prácticas una retribución superior al importe antes anunciado, las cotizaciones y contribuciones de seguridad social se calculan sobre la diferencia entre el importe recibido y esta base máxima. Por ejemplo, en 2013, para un estudiante en prácticas que cobra una gratificación de 500 euros por un periodo de presencia de 151,67 horas al mes, las cotizaciones se calcularán sobre la base de 63,95 euros (500 – 436,05).

En todo caso, sea cual sea el importe de la gratificación, no se está obligado a cotizar al seguro de desempleo, ni al seguro de retiro complementario obligatorio para los trabajadores.

En materia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional aplicable a los estudiantes en prácticas en empresas, la legislación distingue entre dos situaciones:

- Si el estudiante en prácticas recibe una gratificación igual o inferior al tope del 12,5% de la base máxima horaria de cotización a la seguridad social, las obligaciones de abono de las

cotizaciones por estos conceptos corresponden al establecimiento de enseñanza firmante del convenio tripartito;

- Si el estudiante recibe una gratificación superior al 12,5% de la base máxima horaria de cotización a la seguridad social, las obligaciones de abono de las cotizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional incumben a la empresa firmante del convenio tripartito. En este supuesto, la base de cotización que sirve para el cálculo de las cotizaciones es igual a la diferencia entre la gratificación abonada y el importe de la gratificación exento.