

FRANCIA

GARANTÍA DE SALARIOS

La garantía de salarios cubre:

Todas las cantidades adeudadas al trabajador en la fecha del juicio de apertura del procedimiento de suspensión o liquidación judicial: remuneraciones debidas en virtud de la ejecución del contrato de trabajo o derivadas de la extinción del contrato de trabajo anterior a la fecha de apertura del juicio (salarios y complementos de cualquier naturaleza, indemnizaciones de preaviso, vacaciones pendientes no disfrutadas, indemnización por despido, participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa...).

Cantidades debidas por la extinción del contrato de trabajo durante:

- El periodo de observación;
- El mes siguiente al juicio que aprueba el plan de salvaguarda, de suspensión de pagos o de cesión;
- Los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al juicio de liquidación;
- Durante la continuidad provisional de la actividad autorizada por el juez o en los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al fin de esta continuidad de la actividad.

Cantidades adeudadas por la extinción de un contrato de trabajo de trabajadores a los que se les ha propuesto un contrato de garantía profesional.

Medidas de acompañamiento que resultan de un plan de salvaguarda de empleo elaborado, en virtud de un acuerdo colectivo mayoritario o de un documento elaborado por el empresario que cumpla los requisitos legales.

Cuando el Tribunal pronuncia la liquidación judicial, la garantía salarial de la AGS cubre las cantidades adeudadas al trabajador:

- Durante el periodo de observación;
- Durante los 15 días siguientes, o los 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al juicio de liquidación judicial;
- Para los representantes de personal, en el mes siguiente al juicio de liquidación;
- Durante la continuidad provisional de la actividad laboral autorizada por el juicio de liquidación judicial y en los 15 días siguientes, o 21 siguientes cuando se ha elaborado un plan de salvaguarda, al fin de esta continuidad;

En caso de apertura de un procedimiento de salvaguarda de la empresa, la intervención de la AGS se limita a las cantidades adeudadas por despidos económicos efectuados durante el periodo de observación (6 meses, prorrogables una vez) o del mes siguiente a la aprobación del plan de salvaguarda.

El procedimiento de salvaguarda de las empresas tiene lugar cuando la empresa no está en suspensión de pagos pero debe hacer frente a dificultades que si no se toman medidas apropiadas pueden conducir a dicha suspensión.

Limite de la acción protectora

El límite de la acción protectora varía en función de la antigüedad del trabajador en la empresa. El límite máximo para 2013 es el siguiente:

- 49.376 euros cuando el contrato de trabajo se ha celebrado antes de los 6 meses que preceden la fecha de apertura del juicio de iniciación del procedimiento;
- 61.720 euros cuando el contrato de trabajo se ha celebrado entre los 6 meses y los dos años que preceden el mencionado juicio;
- 74.064 en los otros supuestos.

El límite máximo de la acción protectora se aplica a la totalidad de los importes adeudados al trabajador (salarios, indemnizaciones, etc. etc.)

Textos de referencia

Código de trabajo artículos L.3253-1 a L.3253-18; D.3253-5 y R.3253-6 Pueden consultarse en www.legifrance.gouv.fr en la rúbrica “Les codes”, « Code du travail ».

LA COLOCACIÓN ADECUADA

La colocación adecuada definida en el artículo 231-3 de la Ley de Seguridad Social equivale al concepto francés de “OFFRE RAISONNABLE D’EMPLOI” (oferta razonable de empleo)

Oferta razonable de empleo (ORE)

Regulación:

Código de Trabajo artículos L. 5411-6-2, L. 5411-6-3, L. 5411-6-4, L. 5411-11-15, Circular Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP) 2008-18 de 5 de noviembre.

Una oferta de empleo (colocación adecuada, según los términos de la legislación española) puede ser o no adecuada en función de la naturaleza y características del empleo o empleos buscados, la zona geográfica y el importe del salario. La ORE varía después de los 3 meses, 6 meses o 12 meses, contados desde la fecha de inscripción como desempleado en las listas oficiales del servicio público de empleo.

El desempleado que sin motivo legítimo no acepta una ORE (o de manera más general que no efectúa las gestiones necesarias para ser contratado) propuesta por el servicio público de empleo (Pôle-emploi) o por un organismo homologado por este, puede ser sancionado.

Si el desempleado se encuentra cursando una formación prevista en su “Plan personalizado de de retorno al empleo” (PPAE)¹¹, el periodo de inscripción como desempleado que se tiene en

¹¹ Plan personalizado de retorno al empleo (PPAE): Para acelerar el retorno al trabajo, los desempleados que están inmediatamente disponibles para ocupar un empleo son orientados y acompañados en su búsqueda por el personal de “Pôle Emploi (servicio público de desempleo) o de un organismo homologado que participe en tareas de servicio público de empleo. Con esta finalidad, los desempleados deben participar en la elaboración y actualización de su “proyecto personalizado de retorno al empleo” (PPAE)

cuenta a efectos de determinar la colocación adecuada, se suspende durante el tiempo que dure la formación.

Naturaleza y características del empleo buscado que se tienen en cuenta para definir la ORE

Por naturaleza y características del empleo, a efectos de definir la ORE, hay que entender: la profesión, el tipo de misión encargada, el grado de responsabilidad, el tipo de contrato de trabajo (CDD, CDI, contrato de misión, etc.), la duración del contrato, el tiempo de trabajo (completo o parcial)

El desempleado, sea cual sea la antigüedad de su inscripción como desempleado, no está obligado a ocupar un empleo a tiempo parcial si su PPAE (1) precisa que los empleos que se buscan son a tiempo completo. Inversamente, si el PPAE menciona que el empleo buscado es a tiempo parcial, el desempleado no está obligado a aceptar una oferta de empleo a tiempo completo.

Igualmente, sea cual sea su antigüedad como inscrito en las listas del desempleo, si el PPAE establece la búsqueda de un empleo con CDI, el CDD no se será considerado como una colocación adecuada que el trabajador deba aceptar.

Zona geográfica definida para la consideración de una oferta ORE

Tras 6 meses de inscripción, se puede considerar que un empleo constituye una ORE (colocación adecuada" que debe aceptarse para evitar ser sancionado) si, además de los otros requisitos exigidos, se sitúa a más de 30 kms, pero al que se puede llegar en menos de una hora por los transportes públicos. También se considera adecuada si el trabajo se sitúa a menos de 30 kms aunque el tiempo de transporte público supere una hora.

Salario válido a efectos de la definición de ORE

En los tres primeros meses, contados a partir de la fecha de inscripción como desempleado, el salario requerido para que el empleo sea considerado como una ORE es el solicitado por el desempleado en el marco del PPAE.

Después de los tres primeros meses de inscripción, se considera adecuada la remuneración equivalente al 95% salario/día de referencia (El salario día se calcula dividiendo el importe de la remuneración recibida en los 12 meses anteriores al desempleo por el número de días correspondientes al periodo remunerado)

Tras 6 meses de búsqueda infructuosa de empleo, se considera salario adecuado al 85% del salario/día de referencia.

El PPAE debe elaborarse en los 15 días siguientes a la inscripción en el servicio público de empleo y se actualiza, como mínimo, todos los tres meses. El PPAE define el marco de la búsqueda que debe realizar el desempleado y las acciones que Pôle-emploi, o el organismo al que el desempleado ha sido enviado, se compromete a llevar a cabo: acompañamiento personalizado, formación y ayuda a la movilidad.

El PPAE y sus actualizaciones inciden directamente sobre el contenido de la ORE (colocación adecuada).

En el apartado de búsqueda de empleo, el PPAE y sus actualizaciones deben definir: la naturaleza y características del empleo o empleos buscados, la zona geográfica y el salario correspondiente al empleo buscado. Estos tres elementos son elementos constitutivos de la ORE o colocación adecuada.

Tras 12 meses de inscripción, la remuneración del empleo propuesto se considera adecuada si su importe es equivalente a la prestación económica por desempleo que recibe.

Una circular ministerial establece que el salario/hora del empleo, para que sea considerado como ORE, debe ser, como mínimo, igual a los salarios mínimos establecidos por convenio y, en todo caso, al SMI. Debe ser también un salario equivalente al salario normalmente aplicable en la región y en la profesión. Estas garantías se aplican sea cual sea la antigüedad de la inscripción como desempleado

Carácter obligatorio de la “oferta razonable empleo”

Rechazar dos veces, sin motivo legítimo, una oferta razonable de empleo se considera un motivo de baja en las listas de desempleados, con prohibición de volver a inscribirse durante un periodo de dos meses. En caso de reincidencia, este periodo puede aumentarse hasta un máximo de 6 meses.

Se consideran como rechazo de una ORE, los comportamientos siguientes:

- No contactar al empresario que propone el empleo;
- No presentarse a una entrevista con el empresario cuando ningún motivo lo impida;
- La negativa expresada al empresario a ocupar el puesto.

En la práctica, el desempleado puede rechazar una primera “ORE”. Será sancionado, sin embargo, si rechaza una segunda sin motivo legítimo.