

FRANCIA

MODALIDADES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA CUENTA DE PREVENCIÓN DE LA PENOSIDAD⁵

Con tres meses de retraso sobre la fecha prevista han sido publicados, en el Diario Oficial de la República francesa de 10 de octubre, los decretos que establecen las modalidades de establecimiento de la cuenta personal de prevención de la penosidad. Estos fijan principalmente los 10 factores de punibilidad y sus umbrales de exposición, que deberán ser tenidos en cuenta por las empresas. Tal y como se esperaba, sólo cuatro se aplicarán a partir del 1 de enero de 2015.

Menos de tres meses es el plazo que les queda a las empresas para prepararse a la aplicación de la cuenta personal de prevención de la penosidad, denominada "Cuenta penosidad" en la Ley nº 2014-40, de 20 de enero 2014, relativa a la reforma de la jubilación en Francia, que establecía su entrada en vigor al 1 de enero de 2015.

Con la publicación de los seis decretos que definen los factores de penosidad, los umbrales asociados a cada uno de ellos, las modalidades de evaluación de la exposición de los trabajadores, las de su declaración, etc., las empresas lo van a tener más claro. Más abajo presentamos las principales medidas contenidas en dichos decretos.

Toma a cargo progresiva de los 10 factores de penosidad

A partir del 1 de enero de 2015, la empresa se verá obligada a consignar la exposición del trabajador a la penosidad desde el momento en que éste último haya sido expuesto a uno o varios factores de riesgo, más allá de ciertos umbrales.

De los 10 factores de penosidad incluidos en los decretos, únicamente cuatro serán tenidos en cuenta desde el 1 de enero próximo:

- El trabajo nocturno;
- El trabajo en equipos sucesivos alternos;
- El trabajo repetitivo;
- El riesgo de choque térmico.

Los otros seis factores de penosidad, más técnicos, se aplicarán a partir del 1 de enero de 2016. Se trata de la manutención manual de cargas pesadas, posturas penosas, vibraciones mecánicas, exposición a agentes químicos peligrosos, temperaturas extremas y ruido.

Cada uno de estos riesgos está asociado a uno o varios umbrales anuales de exposición, referidos a una intensidad y una duración mínimas; por ejemplo, para el porte de cargas pesadas el umbral ha sido fijado en 15 kg. durante 600 horas al año. Es de subrayar que en el caso de los agentes químicos peligrosos el umbral de exposición será determinado, para cada uno de ellos, por aplicación de una rejilla de evaluación que será establecida por decreto ministerial.

Apreciación y declaración por la empresa de la exposición al peligro

Con el fin de simplificar las gestiones de las empresas, la evaluación de la exposición al peligro de los trabajadores ha sido anualizada y su declaración desmaterializada.

⁵ LIAISONS SOCIALES, nº 16689, de 13 de octubre 2014

Apreciación anual de la exposición al peligro de los trabajadores

La exposición al peligro de cada trabajador deberá ser evaluada por la empresa respecto de las condiciones habituales de trabajo que caractericen el puesto ocupado, apreciadas, en término medio, sobre el año.

La empresa se basará, principalmente, en los datos colectivos adjuntos al documento único de evaluación de los riesgos. En efecto, la empresa tendrá ahora la obligación de consignar los datos colectivos útiles a la evaluación de la exposición individual al peligro, principalmente a partir de la identificación de situaciones tipo, así como la proporción de trabajadores expuestos a factores de penosidad más allá de los umbrales previstos. Finalmente, si se identifican situaciones de exposición en el ámbito de un acuerdo sectorial extendido, la empresa deberá tenerlas en cuenta para la evaluación. También podrá apoyarse en documentos de ayuda a la evaluación de los riesgos, especialmente, de los referentes según el sector, cuya naturaleza y el listado son establecidos por decreto ministerial.

Declaración mediante una aplicación informática para elaboración de las nóminas

Al término de cada año civil y como muy tarde el 31 de enero del año siguiente, la empresa deberá declarar los factores de penosidad, más allá de los umbrales previstos en el marco de la declaración anual de datos sociales (DADS), a los que están expuestos sus trabajadores.

Modalidades de adquisición y utilización de puntos por el trabajador

El trabajador expuesto a la penosidad verá su “cuenta penosidad” acreditada en 4 puntos al año, en caso de exposición a un solo factor y, en 8 puntos en caso de estar expuesto a varios factores de riesgo. El número de puntos que pueden incluirse en dicha cuenta está limitado a 100 a lo largo de toda la trayectoria profesional del trabajador (lo que supone estar expuesto a un factor de penosidad durante 25 años).

El trabajador podrá utilizar estos puntos de la siguiente manera:

- Para financiar una formación que permita acceder a un puesto menos o no penoso, en el marco de la contribución de su cuenta personal de formación. Un punto dará lugar a 25 horas de formación. Está establecido que los 20 primeros puntos aportados a la cuenta están reservados a este fin.
- Para la reducción de la jornada de trabajo con preservación del salario. 10 puntos permitirán la financiación de la reducción de la jornada, que se convertirá en trabajo a medio tiempo durante tres meses. Después de la reducción, la jornada de trabajo no podrá ser inferior al 20% ni superior al 80% de la jornada que se aplique en la empresa.
- Para la jubilación (trabajadores a los trabajadores mayores de 55 años). 10 puntos darán derecho a un trimestre de aumento del seguro de vejez, estando limitado a 8 trimestres (lo que corresponde a una jubilación anticipada en dos años como máximo).

En los dos últimos casos, los puntos deberán obligatoriamente ser consumidos por tramos de 10.

Finalmente, el baremo de adquisición y las modalidades de utilización de los puntos serán habilitados para los trabajadores mayores. Así, para los nacidos antes del 1 de julio de 1956 los puntos adquiridos serán multiplicados por dos. Además, los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1960 no se podrán reservar puntos para la formación. Los nacidos entre el

1 de enero de 1960 y el 31 de diciembre de 1962 sólo podrán reservar para la formación 10 puntos.

Porcentaje de cotizaciones por cuenta de la empresa

Los gastos ocasionados a la empresa por la utilización de la cuenta pensión serán asumidos por un fondo financiado por las cotizaciones de las empresas. Están previstas dos cuotas:

- Una cuota de base, que deberán abonar todas las empresas por los trabajadores que empleen y que entren en el ámbito de aplicación de la cuenta pensión, igual al 0,01% de las remuneraciones, y que se aplicará a partir de 2017.

- Una cuota adicional, que abonarán las empresas que hayan expuesto a la pensión al menos a uno de sus trabajadores, y que será igual al 0,1% de las remuneraciones de los trabajadores expuestos durante los años 2015 y 2016, y que será aumentada al 0,2% a partir de 2017. Esta cuota será duplicada en el caso de los trabajadores que se encuentren en situación de poli-exposición.

Adaptación de la obligación de negociar sobre la pensión

A partir del 1 de enero de 2018, las empresas con al menos 50 trabajadores y en las que al menos el 25% de éstos estén sometidos a factores de pensión más allá de los umbrales previstos, tendrán obligación de formalizar un acuerdo o un plan de acción relativo a la prevención de la pensión.

Además, se enriquece el contenido del acuerdo o del plan de acción. En la actualidad están previstas 6 categorías de medidas. A partir del 1 de enero de 2018, con la integración de la reducción de la exposición a factores de pensión, serán 7.