

FRANCIA

PROPUESTAS DEL MINISTRO DE TRABAJO PARA LUCHAR CONTRA LOS ABUSOS EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

A continuación se destacan los elementos más relevantes y las ideas-clave de una reciente comunicación (27 de octubre de 2014) del ministro de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, François Rebsamen, sobre el desplazamiento de trabajadores:

- El desplazamiento de trabajadores de un país a otro es una práctica en aumento.
- El desplazamiento no es malo en sí, es inherente a la libre circulación de personas en Europa. Así, anualmente, 300.000 trabajadores franceses se desplazan al extranjero y se estima que otros 300.000 trabajadores extranjeros vienen desplazados a Francia. La progresión es significativa.
- Los fraudes en materia de desplazamiento son reprehensibles, no el desplazamiento: La lucha contra estos fraudes y abusos constituye una de las prioridades del Gobierno francés, que ha desempeñado un papel importante en la evolución de la legislación europea. No se puede tolerar que las empresas que respetan la ley sufran la competencia desleal de los que explotan a los trabajadores en condiciones inaceptables (duración del trabajo, alojamiento, salarios, etc.).
- Una Directiva europea de 3 de junio de 2014 ha enmarcado el desplazamiento: es un avance importante que muestra que la Europa social puede avanzar. La directiva ha sido transpuesta al Código de trabajo francés el 10 de julio, gracias a la aprobación de una proposición de ley presentada por Gilles Savary, destinada a luchar contra la competencia social desleal.

Las disposiciones legales prevén:

- Sanciones administrativas para las empresas (pero también para los que encargan los trabajos o los responsables de las obras), que no averigüen si la empresa extranjera ha declarado el desplazamiento de los trabajadores a la Inspección de trabajo (multa de 2.000 euros para cada trabajador no declarado);
- Responsabilidad solidaria de los que encargan los trabajos o de los responsables de las obras que no vigilen las condiciones laborales. Deberán pagar todo o parte de los salarios cuando la empresa no haya aplicado el salario mínimo francés o hayan alojado a los trabajadores en locales insalubres;
- La posibilidad que tiene el juez de ordenar la inscripción de las empresas condenadas por trabajo ilegal en una lista negra y excluirlas de toda ayuda pública durante 5 años, así como agravación de la pena en caso de hechos cometidos en banda organizada (multa de 100.000 euros).

El ministro de Trabajo, François Rebsamen, va a aplicar cierto número de medidas complementarias:

- Ha pedido a la Inspección de trabajo que los abusos en materia de desplazamiento sean una prioridad en los controles, prioridad que será, igualmente, inscrita en el Plan nacional de lucha contra el trabajo ilegal;
- Se reforzarán los controles en todos los departamentos.

- Hay que hacer constar que los profesionales solicitan una intensificación de los controles para que se respete una competencia justa.
- Con esta finalidad, el Ministro ha reforzado los medios de control de la Inspección de trabajo para luchar contra el trabajo ilegal, creando una unidad regional especializada en cada región. Así, 175 agentes completarán las acciones de los inspectores y controladores de trabajo y tratarán los casos más complejos.
- François Rebsamen va a proponer, igualmente, al Parlamento, en el apartado “trabajo” del proyecto de ley “Actividad”, una agravación de las penas y la posibilidad de parar los trabajos efectuados por la empresa infractora del derecho en materia de desplazamiento.
- Esto hará más difícil el fraude y el abuso del desplazamiento.
- Por último, el ministro desea acompañar a las organizaciones profesionales que quieran implicarse en esta lucha como ha propuesto la Federación francesa de la construcción. Por ello va a aceptar la propuesta de su presidente Jacques Chanut, de que sea obligatorio el carnet de identidad profesional para todos los trabajadores del sector de la construcción. Esta disposición figurará igualmente en el apartado trabajo del proyecto de ley “Actividad”.

INTERVENCION DE FRANCOIS REBSAMEN EN LA CONFERENCIA PARA EL EMPLEO Y EL CRECIMIENTO Milán, 8 de octubre 2014

A continuación recogemos el texto de la intervención que el ministro de Trabajo francés, François Rebsamen, tuvo en la Conferencia para el Empleo y el Crecimiento, en Milán, el 8 de octubre pasado:

“Señor Bobba, queridos colegas ministros, Señoras y señores interlocutores sociales, Señoras y señores directores de los servicios públicos de empleo,

1) Un año y medio después de la adopción por el Consejo europeo de la Garantía juvenil europea, en abril 2013, los Estados miembros y la Comisión se han puesto en marcha para **luchar contra el paro y las dificultades de inserción profesional que conciernen hoy a más de 6 millones de jóvenes europeos.**

La ambición política de la Garantía europea por la juventud es de velar por que todos los jóvenes menores de 25 años tengan una propuesta de empleo de calidad, una formación continua, un aprendizaje o unas prácticas en el plazo de cuatro meses desde que perdieron su trabajo o de su salida del sistema de enseñanza formal.

Esta ambición política está en el acta de hoy y quiero empezar mi intervención por el segundo punto del orden del día que M. Poletti nos ha propuesto. El informe de M Pirroni que agradezco, muestra que nuestros servicios públicos de empleo han puesto en marcha:

- Acuerdos útiles para seleccionar e ir a la búsqueda de los jóvenes que tienen mayores dificultades temporales o duraderas de inserción en la vida profesional. Pienso especialmente a las instituciones a cargo de la educación, de la enseñanza superior, de la formación en alternancia y a las asociaciones de inserción y de acción social.

- Un acompañamiento específico, a la escucha de los problemas que conocen los menores de 25 años, especialmente por falta de cualificación, de información, de relación con las empresas o de una adecuada orientación.
- En Francia, por ejemplo, 700 consejeros de Pôle Emploi, especialmente formados para poder ayudar a hacer frente a los problemas de los jóvenes que llegan al mercado de trabajo, serán estarán dedicados al acompañamiento reforzado de más de 30.000 jóvenes NINI.
- La relación con las empresas, tan importantes para evitar las rupturas y los errores de los jóvenes y para introducir en el núcleo de la integración social profesional y ciudadana a los empresarios que también necesitan ayuda para contratar sin prejuicios a los jóvenes demandantes de empleo.

La red europea de los servicios públicos de empleo permite un mejor servicio a los jóvenes parados gracias a la colaboración y a la puesta en común de las iniciativas y experiencias de cada una.

Como ministros de trabajo debemos comprometernos a reforzar y a profundizar esta red, elaborando una colaboración renovada con los interlocutores sociales a nivel europeo.

Además en Francia, el empleo juvenil está en el centro del diálogo social. Se han llevado a cabo compromisos fuertes entre el gobierno y los interlocutores sociales, en línea con la Garantía en la gran conferencia social de julio de este año:

- para luchar contra el abandono escolar y la salida del colegio sin cualificación gracias fundamentalmente a las plataformas regionales de lucha contra el abandono escolar y a la renovación de la organización.
- para lanzar una concertación sobre la movilización de instrumentos y medios paritarios en el acceso a la formación, el levantamiento de los frenos a la movilidad en el empleo (alojamiento y transportes) incluso a nivel europeo con el refuerzo de los portales EURES y el acompañamiento en un empleo durable.
- para multiplicar las puestas en situación profesional durante la formación inicial con el fin de culturizar a los jóvenes con el mundo de la empresa y de ayudar a las empresas a contratar y a integrar a los jóvenes gracias a los "Pôles de Stages" y de periodos de formación en medio profesional.

2) Un año después de la creación de la Iniciativa europea por la Juventud, uno de los instrumentos financieros de la Garantía europea, los Estados miembros elegibles han presentado a la Comisión las **acciones dedicadas a los jóvenes con mayores dificultades, los NINIS**.

Sin embargo la concretización es lenta debido a dos tipos de obstáculos:

a) Primero los obstáculos coyunturales. Los portadores de proyectos, a menudo asociativos, no disponen de la tesorería necesaria para llevar a cabo sus acciones por tanto aprobadas y cruciales para nuestra juventud en dificultad.

En el contexto macroeconómico actual y ante nuestras propias limitaciones presupuestarias, los gobiernos tienen mucha dificultad a resolver este problema de liquidez.

Además como lo dice M Poletti en su carta, el bajo nivel de pre-financiamiento de la IEJ es un problema.

b) Además hay obstáculos estructurales y consecuencia del funcionamiento de los fondos estructurales

Si, el hecho de que el reembolso por parte de la Comisión se apoya en justificantes de dinero desembolsado. No, no se pueden dejar 6 meses a la Comisión para decidir si las modalidades de justificación serán aceptadas. Sin esta seguridad básica ¿quien llevará a cabo un proyecto? Nadie.

Los jóvenes no pueden esperar seis meses adicionales. No se puede negar a aquel que ha acompañado a los jóvenes con éxito, el reembolso de su riesgo porque los jóvenes que él ha sacado de los problemas no están ya en el momento que justifica sus acciones. Penalizar el éxito no ha suscitado nunca la toma de riesgo, sobre todo para los públicos que están todavía en el límite.

Hay soluciones posibles y Francia solicita presentar para debatir proposiciones concretas y fuertes para acelerar la inversión en la juventud europea, la única inversión de futuro que existe.

Estas soluciones las describo brevemente y modestamente bajo la forma de preguntas a debatir:

- ¿Por que la Comisión y los Estados miembros elegibles a la IEJ, no pueden encontrar rápidamente y juntos una forma de validar “por partes”, anterior a una aprobación global, las partes de los programas operacionales que se inscriben en el marco de la garantía europea para la juventud
- ¿Porque no se puede apreciar de forma retroactiva el criterio de NINI de los jóvenes acompañados en las acciones aprobadas con el fin de no penalizar los acompañamientos que funcionan?
- ¿Por que no encontrar, con la Comisión, justificantes de los gastos llevados a cabo innovadores, en particular bajo la forma de forfait de gasto unitario que la comisión acordaría en el plazo más breve posible?
- ¿Por que no utilizar financiación simple y a bajo coste, o nulo, para los que llevan a cabo los proyectos movilizando instrumentos financieros europeos existentes (como los préstamos del Banco Europeo de inversiones)?

Sobre este último punto, me parece que el recurso a la BEI, de la que los Estados miembros son accionistas, se debe de hacer sin coste, quiere decir a tipo cero, no nos podemos permitir dilapidar en intermediación financiera (que volvería al Estado a través de intereses!) los 6.000 millones de euros de la IEJ.

Esto no tendría sentido y los ciudadanos europeos exigen hoy rapidez y coherencia en nuestras acciones al menos tanto como solicitan eficacia.

3) Finalmente M. Poletti nos ha interpelado sobre temas más amplios de las reformas del mercado de trabajo. Estas que estamos realizando y aquellas que es deseable que se realicen de forma coordinada.

La reactivación de la economía no puede ser duradera si deja en el umbral del empleo a millones de personas que no comprenden el destino cada vez más desigual y precario que les parece impuesto.

En Francia como en otros países el rechazo del proyecto comunitario es masivo. La aceptación de las reformas estructurales de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema de protección social es, por tanto muy débil, aun siendo estas reformas necesarias para la restauración de la competitividad de nuestras empresas o de su capacidad a crear empleos.

Yo pienso que el dialogo social es clave. Por ello he propuesto en julio a los interlocutores sociales franceses un documento de orientación invitándoles a abrir las negociaciones sobre la calidad y la eficacia del dialogo social en el seno de la empresa, especialmente en las PYMES.

Además debemos asegurar nuestros itinerarios profesionales dando derechos a las personas no a su trabajo. En este caso la puesta en marcha el 1 de octubre del derecho recargable para los demandantes de empleo es un paso para una protección que no da lugar a la inactividad ni a la actividad precaria. En efecto todo periodo trabajado (150 h mínimo durante el periodo indemnizado) por un demandante de empleo antes de acabar con su derecho a la prestación alarga la duración de sus derechos a la prestación por desempleo.

Finalmente, las reformas deben de restaurar los márgenes de nuestras empresas, sus capacidades de tesorería y de inversión así como sus capacidades y voluntad de contratar trabajadores.

Sin un mercado de trabajo que integre todos los potenciales y todas las cualificaciones, la Unión no encontrará el camino de un crecimiento sostenible.

A este respecto nuestra inversión en la juventud debe de concretizarse en el tiempo. Para ello debemos aportar soluciones a los obstáculos descritos anteriormente. He propuesto una serie de proposiciones para examinar y deseo que sean objeto de un consenso o en su defecto de una amplia convergencia.

LA REFORMA LABORAL EN FRANCIA

La reforma laboral y sus implicaciones

La ley de reforma laboral ("Ley 2013-504 de 14 de junio relativa a la protección del empleo), en palabras del ministro de Trabajo es un texto que:

- Cambiará ciertos aspectos de la vida de millones de trabajadores y de miles de empresas;
- Contiene grandes evoluciones;
- Rompe con la "locura" francesa que consiste en preferir el despido a otras formas de adaptación;

- Ofrece la posibilidad de proteger al mismo tiempo el empleo y la actividad, aportando tres tipos de respuestas con diversas medidas para:
- La reducción de la precariedad;
- Crear nuevos derechos individuales y colectivos para los trabajadores;
- Desarrollar las herramientas de conservación del empleo en un contexto económico difícil.

Las principales disposiciones de la ley son las siguientes:

- Se modifica el importe de las cotizaciones al seguro de desempleo, aumentándolas en los contratos de trabajo de corta duración para que “contratar con CDD de corta duración sea más caro que contratar con contrato de duración indefinida” (CDI).
- Aumento del periodo con derecho a prestaciones a las prestaciones por desempleo no agotadas cuando un trabajador en paro ejerce un trabajo y posteriormente vuelve al desempleo.
- Generalización obligatoria de la cobertura complementaria sanitaria: En Francia, la asistencia sanitaria de la seguridad social no cubre el 100% de los gastos de asistencia. Una parte de la misma (gasto en consultas médicas, hospitalización, farmacia..) la debe asumir el asegurado. Por ello, la mayor parte de asegurados tienen una mutua complementaria (no es obligatoria) que cubre esta parte del gasto a cargo del asegurado.

La ley prevé generalizar la mutua para todos los trabajadores, repartiendo el importe del abono a la misma entre empresario y trabajador.

- En materia de trabajo a tiempo parcial, la ley establece que el uso del tiempo parcial solo podrá hacerse a petición del trabajador o por acuerdo de sector si, y solamente si, se revisa la organización del trabajo en la empresa. Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana.
- La cuenta personal de formación, que acompañará al trabajador a lo largo de todo su itinerario profesional. La ley sienta unos principios de conservación y utilización diferida del derecho a la formación.
- La ley crea un derecho a la movilidad profesional con garantías, consistente en la posibilidad de ir a trabajar a otra empresa y volver a la anterior o quedarse en la nueva.
- En materia de conservación de empleo, la ley ofrece varias alternativas al despido: acuerdos de conservación del empleo, actividad parcial y movilidad.
- otra gran novedad de este texto es el refuerzo de la participación de las instituciones representativas de personal en la anticipación y consulta de la estrategia de la empresa. Los trabajadores serán mejor informados y mas consultados, dispondrán de una base de datos con informaciones de utilidad y debatirán sobre las orientaciones estratégicas de la empresa.
- representantes de los trabajadores entrarán a formar parte de los consejos de administración de las grandes empresas (de 5.000 o más trabajadores en Francia y 10.000 o más en el mundo) y participarán en el consejo como administradores.

- La ley de 14 de junio de 2013 ha cambiado el procedimiento de despido colectivo. El nuevo procedimiento de despido ofrece dos opciones en materia de planes sociales:

- Un acuerdo mayoritario que apruebe el plan social (“plan de sauvegarde de l’emploi”), lo que supone utilizar los medios para convencer a las organizaciones que representan más del 50% de los trabajadores, a comprometerse con el plan negociado;

- o, una homologación por la Administración del plan social propuesto por la empresa. La Administración se asegura de esta manera que la empresa consagra los medios necesarios, proporcionados a su situación, en el plan social y respeta sus obligaciones.

Según el ministro de trabajo, la homologación administrativa es un avance para los trabajadores. Antes, la Administración no podía intervenir. A partir de la ley, sin una decisión de homologación no podrá hacerse nada. Para las empresas, los procedimientos se enmarcarán jurídicamente y en el tiempo.

- La ley aumenta de 9 a 12 meses la duración máxima del permiso de reclasificación profesional.

Realizaciones más recientes en el marco de la reforma laboral: medidas aplicables a partir de junio, julio y agosto de 2013

A continuación se citan algunas de las concreciones más recientes de la reforma laboral francesa:

- la posibilidad de firmar acuerdos de salvaguarda del empleo;
- la posibilidad de firmar acuerdos de movilidad interna;
- la posibilidad del trabajador de solicitar una movilidad geográfica con garantías (es decir, poder recuperar el antiguo empleo);
- la ampliación del ámbito de negociación de los planes de “gestión anticipada de empleos y carreras profesionales” (GPEC);
- la reducción de los plazos de prescripción;
- el plazo de un año concedido a las empresas pequeñas que sobrepasan el umbral a partir del cual es obligatorio consultar al comité de empresa, para que asuman el conjunto de sus obligaciones;
- El nuevo procedimiento de despido colectivo ;
- la posibilidad de aplazar el final del permiso de reclasificación.

Los artículos 18 (sobre el nuevo procedimiento de despido colectivo) y 19 (sobre las obligaciones en materia de traspaso de empresa o centro de trabajo) se aplicarán a los procedimientos iniciados a partir del 1 de julio de 2013. En lo que se refiere a la aplicación del procedimiento de despido, este requería la publicación de un decreto que ha sido publicado en el Journal Officiel el 28 de junio. (Decreto nº 2013-554 de 27 de junio).

El aumento de las tasas para contratos de corta duración (medida aprobada para luchar contra la precariedad en el empleo) se aplica igualmente desde el 1 de julio.

Disposiciones con entrada en vigor posterior a agosto de 2013

Para los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, los empresarios deberán prever, salvo derogación, a partir del 1 de enero de 2014, una duración mínima de trabajo de 24 horas por semana. Para los contratos en vigor, esta duración mínima deberá aplicarse a partir del 1 de enero de 2016, salvo si el trabajador desea continuar con la duración inicialmente prevista.

Otra medida aplicable a partir del 1 de enero de 2014 es el aumento en un 10% del salario de las **horas complementarias** efectuadas hasta el límite de 1/10 de la duración inicial prevista en el contrato. Para las horas complementarias que superen este límite, los acuerdos colectivos pueden prever un aumento de remuneración que, en ningún caso, podrá ser inferior al 10%.

Por otra parte, conviene recordar que aquellos sectores en los que, como mínimo, tienen un 1/3 de sus efectivos a tiempo parcial, deben iniciar negociaciones sobre el tiempo parcial en los tres meses siguientes a partir de la fecha en que, como mínimo, 1/3 de los efectivos ocupa un empleo a tiempo parcial.

Mutua sanitaria complementaria. Los agentes sociales deberán iniciar negociaciones para que todos los trabajadores puedan disponer de una mutua aseguradora complementaria (entidad que cubre los gastos a cargo del asegurado, no cubiertos por el seguro social). Si el 1 de enero de 2016 los trabajadores no disponen de una mutualidad aseguradora, es la empresa la que deberá asegurar la cobertura mínima legal que correspondería a dicha mutualidad.

A partir del 14 de junio de 2014 entra en vigor la obligación de puesta en funcionamiento de la **base de datos económicos y sociales** para las empresas de trescientos trabajadores, como mínimo. A partir del 14 de junio de 2015 entra en vigor esta obligación para las empresas menos de trescientos trabajadores.

Todo periodo trabajado por un desempleado antes de que agote el periodo con **derecho a prestaciones por desempleo** aumenta la duración del derecho a estas prestaciones ("droits rechargeables"). Este derecho entrará en vigor el 1 de octubre de 2014 en aplicación del nuevo convenio regulador de las prestaciones por desempleo de *14 de mayo de 2014*.

Entrada en vigor de la **cuenta personal de formación prevista en ley**. La ley de reforma de la formación profesional de 5 de marzo de 2014 contiene las disposiciones sobre la cuenta personal de formación, que entrarán en vigor el *1 de enero de 2015*

Nuevos proyectos del gobierno francés para mejorar la competitividad y el empleo

Francia ya efectuó el año pasado una gran reforma laboral. No obstante, la situación económica, la presión de las instituciones europeas y el deterioro del empleo obligan al Gobierno Francés a plantear otras medidas y a anunciar nuevas reformas.

Pacto de responsabilidad

Como medida de creación de empleo, el primer ministro y el ministro de trabajo cuentan con el Pacto de responsabilidad y solidaridad. El Gobierno espera que con la aplicación de las reducciones de 10.000 millones de euros de cargas empresariales previstas en el Pacto, se puedan crear unos 190.000 puestos de trabajo.

Seguro de desempleo.

En estos últimos días, tanto Manuel Valls como el ministro de economía están multiplicando las declaraciones sobre la necesidad de reformar el seguro de desempleo. Ello es bastante significativo si se tiene en cuenta que los interlocutores sociales han negociado recientemente un convenio regulador de las prestaciones por desempleo (vigente hasta 2016). Ante la alarma suscitada en varios sectores de la población, sindicatos y partidos políticos, el gobierno mantiene su criterio aunque anuncia que una eventual reforma no se haría de manera inmediata.

Por otra parte, amparándose en estudios y experimentaciones recientes, que muestran un elevado número de parados que no cumplen con la obligación de buscar empleo, el servicio público de empleo "Pôle emploi", aunque afirma que no es su intención, reforzará, posiblemente, los controles sobre el fraude por cobro indebido de prestaciones por desempleo.

Diálogo social

A través de las negociaciones entre interlocutores sociales, el Gobierno podría avalar diversas reformas como la de los denominados "umbrales sociales", que establecen nuevas obligaciones para las empresas a partir de un número determinado de trabajadores. Los

empresarios quieren suprimir estos umbrales por entender que son costosos y pueden reducir la competitividad de las empresas y, consecuentemente, el empleo.

Otro tema que el Gobierno quiere abrir es el de la apertura y regulación del trabajo dominical.

En resumen, en materia de reforma laboral, el Gobierno francés ya hizo una gran reforma en junio de 2013. No obstante, nuevas adaptaciones son necesarias debido, principalmente, a la coyuntura por la que atraviesa el país.

Cumbre italiana sobre el empleo

El Gobierno francés ha pedido en la reciente cumbre sobre el empleo que se aceleren los pagos de fondos europeos, de los que 620 millones corresponden a Francia, dedicados a los jóvenes parados. A finales de 2013 presentó su plan de acción que aprobó la UE pero hasta el momento, sólo ha recibido 4.300.000 euros, es decir, un 1% de los 430 millones que Francia debe recibir en los años 2014 y 2015 en concepto de la Iniciativa europea para el empleo juvenil. Añadidos a los fondos destinados a las regiones, Francia dispone de un total de 620 millones para financiar las múltiples iniciativas: la renta activa de inserción (RSA), la financiación del servicio cívico, el aprendizaje, el refuerzo de los servicios de *Pôle emploi* dedicados a los jóvenes, etc.