

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### FRANCIA

#### FUNCIONAMIENTO DE LA CUENTA PENOSIDAD PARA 2015<sup>34</sup>

Una resolución interministerial del 13 de marzo 2015 presenta las modalidades de funcionamiento de la cuenta personal de prevención de la penosidad del trabajo para 2015, primer año de aplicación del dispositivo. Se especifican más concretamente las obligaciones de las empresas.

Esperada desde hace varios meses, la resolución especifica las modalidades de funcionamiento de la cuenta de prevención de la penosidad, común a la DGT y a la DSS, ha sido publicada el 13 de marzo. En ella se vuelve sobre las obligaciones de las empresas aplicables en 2015, año en que sólo cuatro de los diez factores de penosidad deben ser tenidos en cuenta. Los otros seis factores, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2016, darán lugar a otro texto.

La resolución de 13 de marzo 2015 será seguida por una segunda que especificará las modalidades de adquisición y de utilización de los puntos por los trabajadores. Por otra parte, podría ser completada, como continuación de los informes que elaborarán Michel de Virville, por una parte, y Gérard Huot y Christophe Sirugue, por otra, encargados especialmente de presentar propuestas para facilitar la aplicación de la Cuenta Penosidad.

#### Ámbito de aplicación de la Cuenta Penosidad

Beneficia a todos los trabajadores de las empresas de derecho privado, así como al personal de las empresas públicas empleado igualmente bajo derecho privado. La Cuenta Penosidad estará asimismo disponible para los trabajadores con contrato de trabajo particular, tales como los aprendices o las personas con contrato de profesionalización.

En cambio, no se pueden beneficiar los trabajadores afiliados a un régimen especial de jubilación que comporte un mecanismo específico de reconocimiento y compensación de la penosidad, los trabajadores de particulares empleadores y los trabajadores desplazados en el territorio nacional.

#### Evaluación de la exposición de los trabajadores a la penosidad

La instrucción especifica las modalidades de evaluación de la exposición de los trabajadores a la dureza para algunas situaciones de trabajo. Así, cuando un empleado es destinado a varios puestos en el curso del año, el empleador deberá tomar en cuenta el conjunto de las exposiciones sufridas por éste en el conjunto de los puestos.

En el caso de los trabajadores que no están presentes en la empresa todo el año, tales como los titulares de un contrato de duración determinada, la empresa deberá evaluar la exposición a la penosidad respecto de las condiciones habituales de trabajo del puesto ocupado, apreciadas en término medio sobre el año entero. No cabe pues proceder a un prorrateo. Si un trabajador sólo está presente, por ejemplo, dos meses en un puesto que, en condiciones de trabajo normales sobre 12 meses, no implica una exposición superior a los umbrales, la empresa no está obligada a determinar la exposición; y esto incluso si durante dichos dos meses el trabajador pudo estar expuesto, a causa de un fenómeno de carácter estacional.

<sup>34</sup> Liaisons Sociales Quotidien n° 16795, de 17 de marzo 2015  
*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 189*

Por último, la resolución especifica que los períodos de ausencia de los trabajadores se tienen en cuenta «desde el momento que ponen claramente en tela de juicio la exposición más allá de los umbrales ». Son por lo tanto contemplados los períodos de ausencias largas: permiso por larga enfermedad, permiso individual de formación, permiso sin sueldo, etc.

### **Declaración de la exposición a la penosidad**

Las distintas exposiciones a la penosidad inventariadas por la empresa en 2015 deberán ser declaradas en la declaración anual de datos sociales (DADS) y ello el 31 de enero de 2016 a más tardar. Las empresas que no dispongan de programa informático para la paga que permita generar la DADS, podrán declarar las exposiciones por medio del instrumento DADS-net, accesible en línea.

Una resolución complementaria especificará las modalidades de declaración por lo que respecta a la declaración social nominativa (DSN), que sustituirá a la DADS a partir del 1 de enero de 2016.

### **Establecimiento y comunicación de la ficha de prevención**

La resolución especifica que el ámbito de aplicación de la obligación de establecer una ficha de prevención difiere del de la Cuenta Penosidad. La ficha deberá ser establecida para todos los trabajadores expuestos, incluyendo los trabajadores desplazados. Los trabajadores de particulares empleadores continúan estando excluidos.

En segundo lugar, la resolución recuerda que, en el caso de los trabajadores expuestos a trabajos penosos en 2015, la ficha de prevención deberá ser establecida a más tardar el 31 de enero de 2016.

También añade que, los trabajadores que dejen la empresa en el transcurso del año, las fichas de prevención podrán establecerse hasta esa fecha, como excepción a la obligación de establecer la ficha a más tardar el último día del mes siguiente a la fecha de finalización del contrato.

Por otra parte, aunque la ficha de prevención debe ser comunicada al trabajador y a los servicios de sanidad, no puede, en cambio, ser consultada por el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

### **Declaración y pago de las cotizaciones «Penosidad»**

La resolución recuerda que sólo la cuota adicional es exigible a partir del 1 de enero de 2015 (la cotización de base se abona a partir de 2017). La empresa podrá declararla y abonarla:

- Ya sea el 31 de enero del año siguiente como muy tarde,
- O bien, si no quiere esperar el final del año, al mismo tiempo que sus cuotas de Seguridad Social. La regularización al final de año podrá ser posible.

Es de subrayar que ninguna exención de cuota se aplicará a la cuota adicional. Además, cuando las cuotas sociales se calculan sobre una base a tanto alzado, ésta debe también ser tenida en cuenta para la cuota adicional (disposiciones aplicables en particular a los aprendices).