

FRANCIA

FRANÇOIS REBSAMEN ANUNCIA LA PRÓXIMA ABROGACIÓN DE LA GENERALIZACIÓN DEL CV ANÓNIMO

El artículo de la ley de 31 de marzo de 2006 relativa a la igualdad de oportunidades, que prevé la sistematización del CV anónimo, “será revocado” según las declaraciones efectuadas por el ministro de Trabajo, François Rebsamen, conforme a las recomendaciones del grupo de trabajo sobre las discriminaciones en la empresa, que entregó su informe al ministro el 19 de mayo pasado, en presencia de la ministra de Justicia y de su homólogo de la Ciudad.

Esta medida derogatoria será integrada por vía de enmienda en el proyecto de ley relativo al diálogo social y al empleo, que debería ser adoptado de aquí a finales de julio por el Parlamento. Para memoria, desde la ley de 2006, el CV anónimo es obligatorio en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores; no obstante, el decreto de aplicación jamás ha sido publicado.

Intimidado en julio del año pasado por el Consejo de Estado a corregir esta anomalía, el Gobierno encargó el estudio de esta cuestión a un grupo de trabajo compuesto por representantes sindicales, empresariales y asociativos presidido por Jean-Christophe Sciberras, expresidente de la Asociación nacional de directores de los Recursos humanos.

Más allá del CV anónimo, el informe hace varias recomendaciones para luchar contra las discriminaciones, de las que algunas ya han sido tenidas en cuenta por el Gobierno en el Plan de lucha contra las Discriminaciones y el Empleo, que presentó dicho grupo de trabajo el mismo día.

PRIVILEGIAR MODOS DE CONTRATACIÓN “NO DISCRIMINATORIOS”

Aunque para una mayoría de los miembros del grupo de trabajo la generalización del CV anónimo no significa que sea “el instrumento pertinente para luchar contra las discriminaciones en el momento de la contratación, debido a su peso y a los efectos perversos eventuales que puede introducir en los procesos de contratación”, éstos han deseado formular, no obstante, algunas propuestas con el mismo objetivo.

Los que se oponen al CV anónimo adelantan dificultades a la hora de ponerlo en ejecución, en términos de coste, de modalidades prácticas y en la necesidad de que la carta de motivación también sea anónima. Sobre el fondo, el CV anónimo “no permitiría valorar las diferencias” y “podría conducir al incumplimiento de ciertas gestiones, debido al aumento de la utilización de Internet como modo de contratación”.

Jean-Christophe Sciberras invita pues al Gobierno a que modifique la ley de 2006 sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de que la utilización del CV anónimo sea facultativa.

Además, el grupo de trabajo considera que para ciertos candidatos a un empleo, la presentación de un CV, incluso anónimo, “no puede ser la vía privilegiada de contacto con la empresa porque su contenido es demasiado pobre”.

También conviene valorar otros elementos como la motivación, la personalidad, la destreza, no sancionados por un diploma, y que sólo pueden ser percibidos con ocasión de una entrevista de trabajo, vía un intermediario del empleo o en el marco de una escenificación de una situación de trabajo.

Por ello, el informe propone desarrollar ciertas propuestas "no discriminatorias", ya implementadas y destinadas particularmente a los jóvenes que encuentran dificultades de acceso al empleo y a los demandantes de empleo.

Cita, por ejemplo, el dispositivo nacional de acompañamiento hacia el empleo de los jóvenes procedentes de barrios prioritarios, llevado a cabo por la fundación "Actuar contra la Exclusión", gracias al "CV vídeo". O las experimentaciones de la asociación "Francia Voluntariado" y de la Unión nacional de las Misiones locales. Éstas pretenden permitir que jóvenes diplomados puedan desarrollar competencias que son valorizadas por la expedición de un "pasaporte benévolo". Mejoran así la imagen que los jóvenes tienen de ellos mismos y el pasaporte aporta a la empresa la prueba de sus habilidades.

Otra iniciativa es la de la asociación "Mozaïk Recursos Humanos", que interviene a favor de los jóvenes diplomados de los barrios prioritarios de la ciudad que encuentran dificultades en el acceso al empleo. En cuanto a los demandantes de empleo, el informe cita el método de contratación por simulación utilizada por *Pôle emploi*. Este modo de contratación consiste en definir el conjunto de las habilidades necesarias para la realización de un trabajo en el momento del análisis de los puestos de la empresa, para luego elaborar ejercicios que permitan evaluar dichas habilidades en los candidatos. Estos ejercicios reproducen por analogía el puesto de trabajo y ponen así a los candidatos en situación de demostrar concretamente su capacidad para obtener dicho puesto.

Por otro lado, todos los miembros del grupo de trabajo se pusieron de acuerdo sobre la "necesidad de reforzar la trazabilidad y la transparencia de los procedimientos de contratación". A este respecto, proponen instituir un registro de las candidaturas calcado sobre el registro del personal, puesto a disposición de los delegados del personal y de la Inspección de Trabajo.

INSTAURAR UNA VÍA DE RECURSO COLECTIVO

Retomando la recomendación del informe de Laurence Pécaut-Rivolier de 2013, e inspirándose en una proposición de ley del diputado socialista Razzy Hammadi, que instaura una acción de grupo en materia de discriminación y en materia de lucha contra las desigualdades, el grupo de trabajo recomienda establecer un recurso colectivo que permita a asociaciones o a sindicatos solicitar reparación en nombre de las víctimas de discriminación en el momento de la contratación o en el empleo

Sin embargo, antes de dar cualquier paso hacia el contencioso colectivo, Jean-Christophe Sciberras recomienda desarrollar previamente el diálogo social en lo que a la lucha contra las discriminaciones se refiere. Esta medida será integrada, según Patrick Kanner, en el proyecto de ley "Justicia del siglo XXI", de la ministra de Justicia Christiane Taubira, cuyo examen parlamentario debería llevarse a cabo en octubre.

El Gobierno también prevé la creación, en las empresas con más de 300 trabajadores, de un "referente igualdad de oportunidades", que sería designado por la dirección de la empresa, con el dictamen del Comité de Empresa. Según el informe, su misión consistiría prioritariamente en orientar y acompañar a los candidatos o a los trabajadores que se sientan discriminados y que deseen recurrir a él, pero también podría desempeñar un papel de asesoramiento y de peritaje ante los sindicatos y la dirección de la empresa.

EL MINISTRO DE TRABAJO ANUNCIA 13 MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Como ya se indica en el artículo anterior, el curriculum vitae (CV) anónimo obligatorio será enterrado por completo según informó el ministro de Trabajo, François Rebsamen, en el momento de la presentación oficial del informe del Grupo de Diálogo sobre la lucha contra la discriminación en la empresa. El ministro del Trabajo anunció la ejecución de 12 otras medidas, entre las que se encuentra la tan esperada instauración de una acción colectiva.

Adoptado el 8 de abril pasado, este informe fue entregado oficialmente a François Rebsamen, Christiane Taubira (ministra de Justicia) y Patrick Kanner (ministro de la Ciudad, la Juventud y los Deportes) el 19 de mayo.

Sobre las 17 medidas que propone el informe, el ministro del Trabajo indicó que sólo se aplicarán 13.

Tal y como lo solicitó, el Grupo de Diálogo será perpetuado para el seguimiento de las medidas anunciadas y profundizar más en las que no han sido aceptadas.

1 – Para luchar con mayor eficacia contra las discriminaciones en el momento de la contratación, el Gobierno ha aceptado otras dos medidas.

Tal y como ya lo anunció Manuel Valls el 6 de marzo pasado, el próximo otoño se va a lanzar una campaña nacional de medida de la discriminación en el momento de la contratación (o *testing*) de trabajadores, con el fin de objetivar las discriminaciones y permitir que las empresas establezcan acciones correctivas. Por otro lado, *Pôle emploi* propondrá a las empresas una oferta de servicios integrada que les garantice un proceso de contratación no discriminatorio.

2 - La acción colectiva en el menú del proyecto de ley Taubira

El Gobierno también desea que se puedan lanzar acciones colectivas en caso de discriminación en el trabajo, ante los tribunales civiles y represivos. El proyecto de ley Taubira relativa a "la Justicia del siglo XXI", que será presentado en Consejo de ministros el 24 de junio y examinado por la Asamblea nacional a mediados de octubre, proporciona esta posibilidad.

La ministra de Justicia indicó que, "por el momento", al tratarse de la discriminación en el momento de la contratación, las asociaciones reconocidas como tales y las centrales sindicales podrían actuar, pero que, con relación a las discriminaciones en el empleo, únicamente los sindicatos pueden llevar a cabo esta acción. El objetivo es « reafirmar el papel central de los interlocutores sociales » en la materia, según explicó François Rebsamen. Sin embargo, la ministra de Justicia no cierra la puerta a la evolución. Ésta ha especificado igualmente que la acción colectiva se aplicará en el sector privado y en el público.

3 - « Referente igualdad de oportunidades » y nuevos indicadores en el balance social

Con el dictamen del Comité de empresa, las empresas con más de 300 trabajadores serán invitadas a designar un "referente igualdad de oportunidades". Según el informe del Grupo de Diálogo, la misión de este referente consistirá en orientar y acompañar a los trabajadores que estimen ser víctimas de discriminación, y en desempeñar un papel de asesoría y peritaje ante las organizaciones sindicales y las empresas.

Por otro lado, la propuesta del Grupo de Diálogo de integrar nuevos indicadores en el balance social permitiendo así comparar la evolución de la carrera de los trabajadores, será estudiada con los interlocutores sociales, según indicó François Rebsamen.

OTRAS MEDIDAS ACEPTADAS

El ministro del Trabajo piensa promover la sensibilización, la información y la formación y valorizar las buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación. Con este fin, anunció:

- El lanzamiento de una campaña de comunicación al gran público sobre la lucha contra los estereotipos;
- El encargo a *France Stratégie* de un estudio sobre el coste económico de las discriminaciones;
- La puesta a disposición de los candidatos, por parte de los intermediarios del empleo, de un guía con el fin de informarlos sobre los derechos en materia de discriminaciones;
- El examen por el Gobierno, en el momento del balance del “Acuerdo nacional Interprofesional (ANI) Diversidad” de 2006 inscrito en la agenda social, de las propuestas de los interlocutores sociales en materia de formación y en materia de transparencia de los métodos de contratación;
- Una mejor comunicación por parte del Gobierno sobre las empresas titulares de la Marca Diversidad;
- Finalmente, en el marco de la transposición de la Directiva europea de 22 de octubre de 2014 sobre el *reporting* extrafinanciero de las grandes empresas, la valoración de las políticas de empresa de lucha contra las discriminaciones como indicador de respeto de los derechos humanos.

EL PRIMER MINISTRO PRESENTA 18 MEDIDAS PARA EL EMPLEO

Prima por una primera contratación, fijación de un techo para las indemnizaciones concedidas por la jurisdicción social (los “conseils de prud’hommes”), congelación de los umbrales sociales, posibilidad de prolongar dos veces los contratos de duración determinada, etc., son parte de las 18 medidas para fomentar el empleo, principalmente en las empresas pequeñas y medianas y en las microempresas, que el primer ministro ha anunciado el 9 de junio.

El objetivo de estas medidas, según Manuel Valls, es de “responder a las preocupaciones cotidianas y a las necesidades concretas de las microempresas y de las pequeñas y medianas, con la finalidad de suprimir los obstáculos al empleo, desarrollar la actividad, facilitar la creación y reactivación de empresas y reducir los formalismos”.

Las medidas que requieren disposiciones legales se incluirán en el proyecto de ley para el crecimiento y el empleo (“Ley Macron”), en el proyecto de ley sobre el diálogo social y en los proyectos de leyes presupuestarias de fin de año. Las principales medidas anunciadas son:

AYUDAS AL EMPLEO

Para suprimir los obstáculos al empleo en las microempresas y en las Pymes, el Gobierno ha decidido conceder una ayuda temporal al primer empleo de 4.000 euros en 2 años, con un primer pago al término del periodo de prueba. La ayuda se concederá por todos los contratos de trabajo en régimen de duración indefinida (CDI) o de duración determinada (CDD) de más de 12 meses, firmados entre el 9 de junio de 2015 y el 8 de junio de 2016. El ministro de economía ha declarado que esta medida se hará efectiva mediante la publicación de un decreto en las próximas semanas. Según el ministro, se estima que gracias a ella se podrán crear entre 60.000 y 80.000 empleos.

RELACIÓN EMPRESARIO / APRENDIZ

El plan presentado por el jefe del Gobierno prevé consolidar la relación entre empresario y aprendiz desde el principio del contrato. En el estado actual del derecho, los contratos de aprendizaje prevén un periodo de dos meses durante el cual el contrato se puede extinguir a instancia de las dos partes. Pasado este plazo, la extinción del contrato solo puede llevarse a cabo bajo ciertas condiciones (acuerdo escrito de las dos partes, extinción a instancia del aprendiz en caso de obtención del diploma). “Ahora bien, este periodo comprende el tiempo pasado en formación. De hecho, la fase de conocimiento recíproco en empresa es reducida” indican los servicios del primer ministro, que proponen conservar la fase de 60 primeros días durante la cual el contrato puede extinguir, pero computando solo la duración de la presencia efectiva del aprendiz en la empresa, sin tener en cuenta el tiempo pasado en la formación teórica. Esta medida se aplicará a partir de la entrada en vigor de la ley sobre el diálogo social y el empleo.

FORMACIONES

El Gobierno actual va a lanzar, a partir del segundo semestre de 2015, un plan complementario de 40.000 formaciones prioritarias destinadas a los demandantes de empleo, para las profesiones que más necesitan las microempresas y las Pymes.

Otra medida será experimentar la sustitución de los trabajadores de las microempresas y las Pymes, que van a cursar una formación por ser desempleados de larga duración, cuyo salario será abonado, una parte, por *Pôle emploi* (hasta el tope de la cuantía de la prestación por desempleo), y la otra, por el organismo paritario recaudador de las cotizaciones de formación (OPCA)

PRÓRROGA DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (CDD)

Actualmente, en la mayor parte de supuestos, los CDD y los contratos temporales sólo se pueden renovar una vez, aunque no hayan agotado la duración máxima prevista por el Código de Trabajo para el contrato (18 meses en el derecho común).

En adelante se podrán renovar dos veces pero respetando la duración máxima de utilización para el tipo de contrato. Esta medida se aplicará desde la entrada en vigor de la ley relativa al diálogo social y al empleo.

UMBRALES SOCIALES

El Gobierno quiere simplificar y reducir los efectos provocados por sobrepasar los umbrales de trabajadores. En efecto, cuando se pasa de 1 a 50 trabajadores, una empresa se ve sometida a unas 60 obligaciones y cambios de normas nuevas. Sobrepasar ciertos umbrales supone un aumento de impuestos o cotizaciones sociales, lo que implica que las empresas eviten contratar a trabajadores. Por ello, el primer ministro ha anunciado que en el

transcurso de los tres próximos años (hasta finales de 2018) las contrataciones de las empresas hasta el umbral de 50 trabajadores, no acarrearán ningún suplemento de impuestos o cotizaciones sociales. Además, todos los umbrales de 9 y 10 trabajadores actualmente existentes (de los que derivan obligaciones en materia de cotizaciones sociales o abono de prima de transportes) se aumentarán a 11 trabajadores.

Estas nuevas reglas se incluirán en los proyectos de ley de presupuestos del Estado y en los proyectos de ley de presupuestos para la seguridad social para 2016 y se aplicarán a los efectivos de 2015.

INDEMNIZACIONES ORDENADAS POR LA JURISDICCIÓN SOCIAL (INDEMNIZACIONES PRUD'HOMALES)

Un empresario necesita saber los requisitos y el costo derivado de un despido. Por ello, el Gobierno quiere fijar un mínimo y un máximo de indemnizaciones a las que pueda condenar la jurisdicción social por despido sin "causa real y objetiva". Este importe variará según la antigüedad del trabajador en la empresa y de la importancia de la plantilla de esta (menos de 20 trabajadores o a partir de 20 trabajadores). Por ejemplo, en una empresa con una plantilla de 7 trabajadores, uno de ellos con 10 años de antigüedad podrá recibir una indemnización comprendida entre un mínimo de 2 meses y un máximo de 6 meses de salario. En una empresa de 150 trabajadores, la indemnización estaría comprendida entre 4 y 10 meses de salario. Por otra parte, el no respeto de respetar los aspectos formales del despido se sancionará con un mes de salario.