

**PROYECTO ECOGES**

**Estudio comparativo sobre medidas ante la crisis actual con incidencia en  
materia laboral**

**Evaluación del informe técnico sobre Francia  
(Visita 14-15 de abril de 2010)**

**Autores del informe**

**Prof Dr. Dr. h.c. Antonio Ojeda Avilés**

**Dr. Miguel Gutiérrez Pérez**



## INDICE

### MEDIDAS ANTE LA CRISIS

1. **La protección del trabajador frente a los despidos económicos**
2. **El contrato único de inserción (Le contrat unique d´insertion)**
3. **El contrato ayudado (Le contrat aidé)**
4. **El trabajo a tiempo parcial**
5. **Préstamo de mano de obra**
6. **CIRMA (contrato de inserción-ingreso mínimo de actividad) y RSA (renta de solidaridad activa)**
7. **Ayuda diferencial de reclasificación**
8. **Las Misiones Locales parisinas**
9. **Ayuda a las PYMES por la creación de puestos de trabajo**
10. **Creación de la Agencia Nacional de Empleo**
11. **Compatibilidad de la prestación por desempleo y jubilación con el trabajo por cuenta ajena o propia**

### BIBLIOGRAFÍA

### ANEXO. IMÁGENES DE LAS REUNIONES TÉCNICAS.

## MEDIDAS ANTE LA CRISIS

### 1. La protección del trabajador frente a los despidos económicos<sup>1</sup>.

La situación de Francia presenta un panorama similar al de algunos de sus vecinos europeos, puesto que, tal y como ha quedado recogido por los técnicos en su visita, ha tenido lugar en este país un importante retroceso del empleo asalariado en el último año, aumentando el número de desempleados (a febrero de 2010) al 12, 8%, estando inscritos como demandantes de empleo en la Agencia Nacional de Empleo Francesa 2.667.900 personas a finales de febrero de 2010.

Precisamente con el objeto de paliar la destrucción de puestos de trabajo, destaca en este país la importante protección del trabajador en los despidos por causas económicas. Dicha protección consiste en la percepción de una indemnización pagada por la empresa que asciende al 80% del salario del trabajador por un periodo máximo de un año, si se ha estado en activo por un periodo igual o superior a 24 meses. Además, el procedimiento de despido por causas económicas está sometido a reglas muy estrictas. Así, un empresario podrá proceder a esta tipología de despidos cuando por dificultades económicas o cambios tecnológicos se haga necesaria una supresión del puesto de trabajo o una modificación del contrato (no aceptada por el trabajador). Asimismo, un empresario podrá proceder a realizar despidos económicos para aumentar su competitividad en el marco de una reorganización. Sin embargo, no estará justificado, generalmente, el despido económico por el hecho de que el trabajador no pueda hacer frente a la evolución de su puesto de trabajo, puesto que el empresario, en principio, tiene un deber de formación y de redistribución en el seno de la empresa.

---

<sup>1</sup> UNEDIC (Unión Nacional de Profesionales para el Empleo en la Industria y Comercio), notas in situ recogida por los técnicos (París, Francia). Pole Emploi (Agencia Nacional de Empleo Francesa), notas in situ recogida por los técnicos. [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

Igualmente, en ningún caso, el motivo puede estar ligado a la persona del trabajador.

## **2. El contrato único de inserción (Le contrat unique d´insertion)<sup>2</sup>.**

El modelo francés viene caracterizado, principalmente, por una gran variedad de modalidades contractuales, todas ellas con la clara finalidad de lograr una rápida inserción o reinserción de los desempleados en el mercado de trabajo.

En este sentido, según han puesto de manifiesto los técnicos en su visita realizada a este país, debemos tener en cuenta el denominado contrato único de inserción, que entró en vigor el 1 de enero de 2010, creado por la ley n.º 2008-1249 del 1 de diciembre de 2008. Este contrato toma la forma, en un marco renovado, del contrato de iniciativa de empleo (CUI-CIE) en el sector mercantil y del contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE), en el sector no mercantil, teniendo el mismo por objeto facilitar la inserción profesional de las personas desempleadas que encuentran dificultades sociales y profesionales de acceso al empleo.

Dicho contrato estará constituido, en primer lugar, por un convenio individual entre el empresario, el trabajador, y según los casos, la Agencia Nacional de empleo o el Presidente de la Diputación Provincial, que precisará los compromisos de cada parte. Y, en segundo lugar, estará constituido por un contrato de trabajo concluido entre el empresario y el trabajador.

Este contrato destaca, sobre todo, por el elevado papel de implicación que desempeña la empresa en el mismo, puesto que el empresario habrá de designar un tutor del asalariado al objeto de que ayude, informe y contribuya a la adquisición de las destrezas profesionales del trabajador contratado, pudiendo desempeñar la función de tutoría un trabajador cualificado de la empresa o, incluso, el propio empresario. Además, es importante tener en cuenta que la tutorización del trabajador contratado estará muy personalizada,

---

<sup>2</sup> Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

puesto que un tutor no podrá tener más de tres asalariados a su cargo, lo que aumenta considerablemente el nivel de aprovechamiento de esta modalidad contractual, de cara a la adquisición de experiencia profesional por parte del trabajador y, por consiguiente, a su definitiva incorporación al mercado de trabajo.

### **3. El contrato ayudado (Le contrat aidé)<sup>3</sup>.**

Asimismo, con el fin de fomentar la contratación, también se viene recurriendo en este país al denominado contrato ayudado, por el que el empresario se beneficia de determinadas ayudas que pueden tomar la forma de subvenciones a la contratación, de exenciones de algunas cotizaciones sociales y de ayudas a la formación. Dicho contrato tiene como principales destinatarios a aquellas personas que encuentran especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, como son los jóvenes, los parados de larga duración, los beneficiarios de mínimos sociales, las personas minusválidas o las personas mayores de 50 años inscritas en el desempleo durante más de 3 meses.

Esta figura parece que viene siendo un denominador común entre los distintos países europeos, puesto que la misma ya ha venido desempeñando un destacado papel en Dinamarca bajo la denominación de contrato subvencionado.

---

<sup>3</sup> Les contrats aidés-Alliances villes emploi. INSEE (Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos de Francia).



#### 4. El trabajo a tiempo parcial<sup>4</sup>.

Tal y como pone de relieve la documentación aportada por los técnicos, se aprecia en Francia el protagonismo que viene adquiriendo el trabajo a tiempo parcial, con el objeto de lograr una mayor participación en el mercado de trabajo y mantener el empleo. En este sentido, se aprecia en el mercado de trabajo francés un claro protagonismo de la reducción parcial de la jornada laboral, si bien la diferencia con el sistema alemán se basa principalmente en que para que una empresa se acoja a esta medida tiene que aplicarse a la totalidad de la plantilla, no pudiendo ejecutarse para determinados puestos de trabajo. Además, se establece una limitación temporal de la reducción de jornada, fijándose un periodo máximo de seis meses, puesto que para que una empresa disfrute de esta medida debe garantizar que la crisis productiva es temporal y, por tanto, en un futuro se seguirán conservando los puestos de trabajo.

Asimismo, destaca, por lo que respecta al trabajo a tiempo parcial, la firma del Acuerdo Nacional Interprofesional para la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo, firmado el 8 de julio de 2009, donde las organizaciones sindicales y patronales firmantes preconizan varias medidas para mejorar el dispositivo del paro parcial. Una de estas medidas ya ha sido satisfecha mediante el aumento de 800 a 1000 horas del contingente de horas por paro parcial que se podrán indemnizar en todos los sectores de actividad.

Igualmente, en este mismo acuerdo, se preconiza la necesidad de que los periodos de paro parcial sean aprovechados para poner en marcha políticas

---

<sup>4</sup> UNEDIC (Unión Nacional de Profesionales para el Empleo en la Industria y Comercio), notas in situ recogida por los técnicos (París, Francia). Acuerdo Nacional Interprofesional para la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo.

formativas, que permitan aumentar las competencias y cualificaciones de los trabajadores.

## 5. Préstamo de mano de obra<sup>5</sup>.

No obstante, a pesar del protagonismo del trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo francés, también se tratan de buscar medidas alternativas al mismo, con el fin de aumentar la seguridad de los asalariados, tal y como se preconiza en el citado Acuerdo Nacional Interprofesional para la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo, según la información recogida por los técnicos en su visita. Este viene a ser el caso del convenio de préstamo de mano de obra, que supone que una empresa prestataria ponga a su trabajador bajo la autoridad de otra que va a utilizar sus servicios, en virtud de un acuerdo pactado entre las dos, siendo necesario para la realización de esta clase de convenio el acuerdo del comité de empresa y del comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo de las dos empresas.

Además, en esta operación la empresa prestamista factura únicamente a la empresa usuaria los salarios, cargas sociales y gastos profesionales del trabajador, careciendo la misma de carácter lucrativo.

Asimismo, se requerirá el acuerdo expreso y previo del trabajador cuando el préstamo de mano de obra modifique el contrato de trabajo o tuviera una duración superior a ocho meses. La negativa del trabajador no implicará ni sanción ni despido.

El préstamo de mano de obra no rompe ni suspende el contrato de trabajo inicial del trabajador, que sigue perteneciendo a la empresa prestamista y se beneficia de las disposiciones convencionales, usos y compromisos unilaterales de la empresa, así como de las garantías individuales derivadas de la misma. Al término del préstamo de mano de obra, el trabajador volverá a su

---

<sup>5</sup> Acuerdo Nacional Interprofesional para la gestión social de las consecuencias de la crisis económica sobre el empleo.

puesto anterior, sin que su evolución de carrera profesional o de remuneración se deteriore ni disminuya a causa del periodo de préstamo.

## **6. CIRMA (contrato de inserción-ingreso mínimo de actividad) y RSA (renta de solidaridad activa)<sup>6</sup>.**

Una tendencia notable de la política francesa, en los últimos años, es activar los dispositivos asistenciales conocidos como los “minima sociaux” (subsidijs mínimos sociales) para las personas sin empleos y sin recursos; en concreto se trata de activar a los propios perceptores de aquellos subsidios mínimos sociales.

En este proceso, se puede ver la influencia del making work pay: los subsidios públicos para las personas en dificultades tienden a ser utilizados para reintegrarlas en el mercado de trabajo, de manera que sea más ventajoso conseguir un empleo, incluso poco remunerado, que quedarse fuera de la actividad. En concreto, según han apuntado los técnicos en su visita realizada a aquel país, dos son las medidas que se experimentan actualmente, por un lado, el CIRMA (contrato de inserción-ingreso mínimo de actividad) que es un contrato de trabajo especial para los beneficiarios de “subsidijs mínimos sociales” (entre ellos la RMI) en dificultades peculiares de acceso al empleo. Esta medida forma parte del trayecto de inserción formalizado por el contrato de inserción (que es obligatorio). Este contrato es un contrato de duración determinada (18 meses) y a tiempo parcial (20 horas/semana), en el que el beneficiario recibe del empleador un ingreso mínimo de actividad, cuya cuantía horaria no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional y el empresario recibe del “conseil general” una ayuda financiera cuya cuantía iguala el subsidio del RMI para una persona sola. Y, por otro lado, la otra medida que realiza el dispositivo de activación a los subsidios asistenciales es la

---

<sup>6</sup> Guide de l'employeur des contrats aidés (entrada en vigor el 1 de enero de 2010) de pole emploi y la DDTEEP, París. MARTIN, P.: “Modernizar la protección social para garantizar los mercados de trabajo transicionales”. En AA.VV.: Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Bomarzo, 2009, pp. 159 y ss.



denominada renta de solidaridad activa (RSA). Esta renta es un complemento de recurso económico para los trabajadores pobres y para las personas sin derechos contributivos a prestación por desempleo, beneficiarios de los subsidios mínimos sociales. En este sentido, la RSA, en este marco de la activación, trata de incitar a aquellas personas a la aceptación de trabajos poco remunerados o a tiempo parcial, dada la posibilidad de complementar de forma ilimitada ambas fuentes de recursos hasta que las rentas propias permitan un relativo bienestar.

## **7. Ayuda diferencial de reclasificación<sup>7</sup>.**

Otra medida destacada en este país, en aras a lograr la reinserción laboral de uno de los colectivos más afectados por el desempleo en el contexto actual, es la denominada ayuda diferencial de reclasificación, dirigida a reinsertar en el mercado de trabajo a las personas de edad avanzada, en este caso de 50 años o más y a los parados de larga duración, en este caso de más de 12 meses. Para poder acceder a esta ayuda el beneficiario deberá reanudar su actividad en una empresa distinta a aquella en la cual venía realizando su empleo anterior y la remuneración del nuevo empleo, por un mismo período de tiempo de trabajo, debe ser inferior al menos entre un 15% y un 30% del salario diario de referencia que sirve al cálculo de la asignación de ayuda a la vuelta al empleo.

---

<sup>7</sup> Guide de l'employeur des contrats aidés (entrada en vigor el 1 de enero de 2010) de pole emploi y la DDTEEP, París.

## 8. Las Misiones Locales parisinas<sup>8</sup>

Asimismo, destacan algunas medidas que se han puesto en marcha en el Estado francés para lograr la reinserción de otro de los colectivos más afectados por la crisis actual, como es el colectivo de los jóvenes. En este sentido, a raíz de la información facilitada por los técnicos, vienen a desempeñar un papel relevante en este contexto las denominadas “Misiones Locales parisinas”, que son asociaciones destinadas a la información, la orientación y el control profesional de los jóvenes entre 16 y 25 años, fuera del medio escolar. En este contexto, a partir de un diagnóstico de la situación global de los jóvenes, que toma en cuenta sus dificultades sociales, familiares y profesionales, los asesores de las Misiones Locales ayudan a los jóvenes a elaborar un proyecto de inserción profesional y les acompañan a lo largo de ese trayecto. Dichas Misiones Locales vienen a desarrollar sus funciones de información y orientación profesional a través de modalidades diversas, ya sean de carácter individual o colectivo, destacando entre ellas, los clubes de búsqueda de empleo o las presentaciones colectivas de oficios. Además, las mismas tienden a desarrollar experiencias innovadoras con el fin de facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, pudiendo resaltarse a este respecto, la colocación de redes de patrocinio en el seno de las empresas para jóvenes.

## 9. Ayuda a las PYMES por la creación de puestos de trabajo<sup>9</sup>.

Por otro lado, tal y como ponen de manifiesto los técnicos, destacan las ayudas económicas destinadas a las PYMES por la creación de puestos de trabajo, puesto que la puesta en marcha de este mecanismo ha logrado crear 100.000 puestos de trabajo. En este contexto, desde los poderes públicos se vienen

---

<sup>8</sup> Oficina de empleo y formación, Ayuntamiento de París.

<sup>9</sup> Pole Emploi (Agencia Nacional de Empleo Francesa), notas in situ recogida por los técnicos. [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

adoptando diferentes medidas, destacando, en este sentido, por un lado, el ofrecimiento de formación específicas y, por otro lado, el establecimiento de una prima económica para las PYMES de menos de diez empleados que creen empleos de baja cualificación, que conlleven un salario equivalente al salario mínimo interprofesional.

## 10. Creación de la Agencia Nacional de Empleo<sup>10</sup>.

En otro orden de cosas, destaca, con la idea de mejorar los servicios públicos de empleo en aquel país, la creación -más bien refundación- de la Agencia Nacional de Empleo para estar más cerca de los trabajadores y de las empresas.

Entre las funciones de esta Agencia están la colecta de las contribuciones de los trabajadores para financiar las prestaciones por desempleo, la ayuda a las empresas para contratar trabajadores desempleados y, en especial, la recepción de las inscripciones de las personas desempleadas. En este sentido, en Francia para elaborar las estadísticas de empleo se contabilizan únicamente los inscritos en la Agencia Nacional de Empleo, destacando a este respecto, por un lado, que las personas que disfrutan de planes formativos no aparecen como desempleadas y, por otro, que las personas con contratos de duración determinada son contabilizadas como desempleadas a la espera de encontrar un trabajo de duración indefinida, al ser ésta la tipología de contrato más usual en este país. A este respecto, deben tenerse en cuenta estos datos a la hora de valorar la verdadera situación del mercado laboral francés, puesto que algunos desempleados no son considerados como tales por la Agencia Nacional de Empleo, como es el caso de las personas que disfrutan de planes formativos y, al contrario, algunos colectivos considerados como desempleados por la Agencia no son realmente desempleados, como sería el caso de los trabajadores con contratos de duración determinada.

---

<sup>10</sup> Pole Emploi (Agencia Nacional de Empleo Francesa), notas in situ recogida por los técnicos. [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

Por otro lado, por lo que respecta a esta Agencia, debe resaltarse la creación, debido a la crisis actual, de un dispositivo centrado en la tutorización individualizada que va dirigida a los desempleados y demandantes de empleo. En la actualidad cada tutor tiene a su cargo a 120 desempleados, pero el objetivo es que el tutor asesore a un número de 80, según la información facilitada por los técnicos, con la idea de que el tutor pueda realizar un mejor diagnóstico de la persona, de la situación para la búsqueda de empleo y pueda establecer un adecuado plan de acción. En este sentido, el funcionamiento de este servicio de orientación para el empleo parece arrojar datos positivos, puesto que según los datos aportados por los técnicos, el 30% de las personas inscritas en la Agencia Nacional de Empleo encuentran un empleo en el primer trimestre.

## **11. Compatibilidad de la prestación por desempleo y jubilación con el trabajo por cuenta ajena o propia<sup>11</sup>.**

En este sentido, en Francia se puede compatibilizar tanto la prestación por desempleo, como la pensión de jubilación con un salario por cuenta ajena si se cumplen los siguientes requisitos: 1) tener una jornada mensual inferior a 110 horas, y 2) no percibir un salario superior al 70% del salario anterior.

Del mismo modo se puede compatibilizar dicha prestación por desempleo con el autoempleo siempre y cuando la empresa no supere una facturación anual por importe de 80.000 euros. El éxito de esta medida ha venido a ser importante, puesto que, según los datos aportados por los técnicos, con la aplicación de este dispositivo se han creado 380.000 nuevas empresas en Francia.

---

<sup>11</sup> UNEDIC (Unión Nacional de Profesionales para el Empleo en la Industria y Comercio), notas in situ recogida por los técnicos (París, Francia).



## BIBLIOGRAFÍA.

Guide de l'employeur des contrats aidés

AA.VV.: Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Bomarzo, 2009, pp. 159 y ss.

PASCAL LOKIEC: "Le chômage partiel: pour une autre approche". *Droit Social*, nº 4 2009, p. 393.

FRANÇOIS FAVENNEC-HÉRY: "Le droit de la durée du travail, fin d'une époque", *Droit Social*, nº 3, 2009, p. 251.

ANTOINE MAZEAUD: "Un nouveau droit de la formation du contrat de travail dans la perspective de la modernisation du marché du travail ?". *Droit Social*, nº 6, 2008, p. 626.

MARC VERICEL: "La loi du 13 février 2008 et la nouvelle réforme de l'organisation du service de l'emploi" -, *Droit Social*, nº 5 2008, p.406.

ANTOINE MAGNIER: *L'emploi et le marché du travail en France*, Centre d'Analyse Stratégique, 29 octobre 2007, en internet.

MARTÍN PUEBLA, E.: "La modernización del mercado de trabajo en Francia o la tímida versión de la flexicurité a la Franchise". *Relaciones Laborales*, nº 1, 2009, pp.1077 y ss.

WILLMAN, C.: "Emploi-chomage:une modernisation du marche du travailprometteuse, mais inaboutie" *Droit Social*, nº 3, 2008, pp. 343 y ss.



**IMÁGENES DE LAS REUNIONES TÉCNICAS.**

CAMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA EN PARIS



Jose Manuel Escóin, Director Comercial, Rosa González, María Leflet, técnicos CACCIN

CAMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA EN PARIS



Jose Manuel Escóin, Director Comercial, Rosa González, María Leflet, técnicos CACCIN.

UNEDIC



Mme. Isabelle Grandgérard-Rance, Directora adjunta de Relaciones Institucionales y M. Frédéric Deplanques, Jefe del Departamento de Asuntos Legales. Rosa González, María Leflet, técnicos CACCIN.

MAIRIE DE PARIS (AYUNTAMIENTO DE PARIS)



M. Marc Lebret, Director de Departamento y Mme. Nathalie Merand, Encargada de Relaciones Internacionales., Rosa González, María Leflet, técnicos CACCIN.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
  
 Instituto Europeo de  
Relaciones Industriales