



FUNDACIÓN DE LOS
FERROCARRILES
ESPAÑOLES

Asistencia técnica para la realización de un estudio jurídico y técnico
para la realización de servicios transfronterizos dentro de la
Eurorregión Aquitania - Euskadi - Navarra

INFORME 10

Normativa laboral



AQUITANIA-EUSKADI/EUROESKUALDEA
EUROREGION AQUITANIA EUSKADI
EUROREGION AQUITAINE EUSKADI



Nafarroako Gobernua
Gobierno de Navarra



Índice

1	Introducción.....	- 5 -
1.1	Escenarios.....	- 6 -
2	Estructura del proyecto transfronterizo	- 7 -
3	Análisis del modelo de los servicios de viajeros transfronterizos entre la región Grand Est y el Gran Ducado de Luxemburgo.	- 9 -
3.1	Descripción	- 9 -
3.2	Especialidades.....	- 10 -
3.3	Condiciones de contratación del personal	- 11 -
3.3.1	Categorías profesionales de los trabajadores necesarios.....	- 11 -
4	Acceso a la profesión de las empresas de transporte ferroviario en la unión europea .-	- 12 -
4.1	Refundición del primer paquete, y el cuarto paquete ferroviarios.....	- 12 -
5	Condiciones a tener en cuenta en la prestación del servicio en la categoría profesional de maquinista. España y Francia.	- 13 -
5.1	Régimen de licencias, certificaciones y diplomas.....	- 13 -
5.1.1	Regulación en España.....	- 14 -
5.1.2	Regulación en Francia	- 25 -
5.1.3	Condiciones a tener en cuenta en la prestación del servicio en otras categorías de la operación.....	- 43 -
6	Regulación laboral básica	- 46 -

6.1	España	- 46 -
6.2	Francia	- 46 -
6.3	Regulación complementaria a tener en cuenta	- 47 -
6.3.1	España.....	- 47 -
6.3.2	Francia	- 48 -
6.3.3	Regulación francesa de especial interés para los trabajadores extranjeros europeos que trabajen en Francia.....	- 54 -
6.4	Régimen de seguridad social	- 64 -
6.4.1	Regulación en España.....	- 64 -
6.4.2	Regulación en Francia	- 77 -
6.4.3	Tarjeta Sanitaria Europea (TSE).....	- 79 -
7	Trabajadores fronterizos y trabajadores desplazados	- 80 -
7.1	Trabajadores fronterizos	- 80 -
7.2	Trabajadores desplazados	- 81 -
7.3	Armonización social	- 82 -
7.4	Tratamiento de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza	- 82 -
7.4.1	Resumen:	- 85 -
7.5	Salarios mínimos interprofesionales.....	- 91 -

7.5.1	España.....	- 91 -
7.5.2	Francia	- 91 -
7.6	Tipologías contractuales	- 91 -
7.6.1	España.....	- 91 -
7.6.2	Secciones fronterizas	- 93 -
8	Participación sindical en el proceso a seguir y propuestas laborales básicas, condiciones contractuales y acuerdos aconsejables.....	- 94 -
8.1	Escenario de un operador único	- 94 -
8.2	Escenario de colaboración transfronteriza.....	- 95 -
9	Resumen del estudio.....	- 96 -

1 Introducción

El objetivo de ésta área de trabajo es redactar un estudio que sirva a las Empresas Ferroviarias que deseen realizar servicios entre las redes de los Gestores de Infraestructuras de la Y Vasca, (ADIF) Y LA RED FERROVIARIA DE Aquitaine, (SNCF Réseau), como guía de requisitos para la prestación de servicios transfronterizos, analizándose las repercusiones de las diferentes normativas laborales estatales para el personal operativo que interviene en la circulación de trenes y para los responsables de seguridad y operaciones.

En el análisis que se está efectuando se tienen en cuenta las Directivas Europeas 2016/797 y 2016/798, además de una extensa relación de disposiciones normativas laborales o vinculadas a la actividad laboral, tanto en el ámbito legal europeo, como nacionales, francés y español.

Es destacable, antes de profundizar en el estudio del presente bloque de trabajo laboral, el hacer referencia a las previsiones contenidas en el REGLAMENTO (UE) 2016/2338 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 14 DE DICIEMBRE DE 2016, QUE MODIFICA EL REGLAMENTO (CE) Nº 1370/2007 EN LO QUE SE REFIERE A LA APERTURA DEL MERCADO DE LOS SERVICIOS NACIONALES DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR FERROCARRIL.

El citado REGLAMENTO, es de aplicación directa en el ámbito legislativo español, sin la concurrencia del requisito de la transposición, (aconsejable pero no exigible).

En este sentido se debe señalar:

- En el artículo 1, apartado 2, se añade el párrafo siguiente:

“Con sujeción a la aprobación de las autoridades competentes de los Estados miembros en cuyo territorio se presten los servicios, las obligaciones de servicio público podrán referirse a los servicios de transporte público a escala trasfronteriza, incluidos aquellos que cubran necesidades de transporte local y regional.”

Al tenerse en cuenta el marco de las OSP, el cual condiciona la definición de los sistemas de la ejecución final de la explotación del ferrocarril, se debe mencionar lo previsto en el art. 4 bis del citado REGLAMENTO en el que se indica:

“4 bis. En la ejecución de los contratos de servicio público, los operadores de servicios públicos deberán cumplir con las obligaciones aplicables de la legislación social y laboral establecidas por el Derecho de la Unión, la legislación nacional o los convenios colectivos.”

Asimismo, en el punto d) del apartado 4, que se sustituye por conducto del REGLAMENTO (UE) 2016/2338 citado, se establece que:

“Salvo que lo prohíba el Derecho nacional, la autoridad competente podrá optar por la adjudicación directa de los contratos de servicio público... he indica varios supuestos:

...

Y se insertan, mediante el apartado e), los párrafos siguientes:

“4bis. Salvo que lo prohíba el Derecho nacional, la autoridad competente podrá optar por la adjudicación directa de los contratos de servicios públicos para los servicios de transporte público de viajeros por ferrocarril:

- a) Cuando considere que la adjudicación directa está justificada por las características estructurales y geográficas pertinentes del mercado y la red de que se trate, en particular, su tamaño, características de la demanda, la complejidad de la red, su aislamiento técnico y geográfico y los servicios que son objeto del contrato, y*
- b) Cuando un contrato de este tipo se traduzca en una mejora de la calidad de los servicios, de su eficiencia en términos de costes o de ambas cosas, en comparación con el anterior contrato de servicio público adjudicado.*

1.1 Escenarios

En el presente supuesto, existen argumentos para entender conforme a derecho la adjudicación directa de la explotación ferroviaria, si bien, también cabe la adjudicación en licitación con

conurrencia. Se plantea la eventual existencia de dos escenarios principales a los que se hará referencia más adelante, condicionados por la decisión que finalmente se adopte por las autoridades competentes:

- Escenario de operador único.- Si el operador que actúa es un operador único internacional, la actividad de transporte de una entidad preexistente, se extenderá más allá de la frontera. En tal supuesto la empresa preexistente amplía su actividad con la prestación transfronteriza o interviene en UTE con otra, sin superarse el número de 2.
- Escenario de colaboración transfronteriza.- Modelo de colaboración transfronteriza, entre 2 empresas. Serían dos operadores que prestan servicio accediendo a la infraestructura del otro país. Este supuesto requeriría la suscripción de convenios a nivel político entre la Región francesa de Aquitania y el Estado Español, (Ministerio de Fomento), que son los que disponen de la competencia sobre las OSPs, respectivamente, así como acuerdos de menor nivel y entre las empresas operadoras. De aplicarse este escenario se utilizaría en la actualidad la adjudicación directa.

Las decisiones que se adopten al respecto, tal y como se indicará más adelante, afectarán al ámbito laboral de los trabajadores intervinientes.

2 Estructura del proyecto transfronterizo

En el Proyecto Transfronterizo deberían cumplirse unas etapas de implantación para luego definir el modelo jurídico a utilizar.

- Etapa 1. Determinar el valor añadido de un instrumento jurídico, sea convenio de cooperación o entidad con personalidad jurídica para la ejecución del proyecto.
- Etapa 2. Definir los ámbitos o niveles a tener en cuenta, tanto bajo el punto de vista administrativo, de financiación y territorial.
- Etapa 3. Concretar los órganos y entidades implicadas en el proyecto.

Entre los modelos jurídicos a utilizar en el régimen de Acuerdos bilaterales de cooperación transfronteriza, se podría utilizar el Convenio de Cooperación, si lo que se conforma es una estructura transfronteriza sin una personalidad jurídica específica. Por el contrario, si se parte

de la creación una fórmula que atribuya personalidad jurídica específica al ente o entes que se constituyan, se podrían utilizar los sistemas de la Agrupación Europea de Cooperación Territorial, (AECT), la Agrupación Europea de Interés Económico, (AEIE), la Agrupación Eurorregional de Cooperación, (AEC), la Agrupación Local de Cooperación Transfronteriza, (ALCT), el Consorcio Transfronterizo o alguna Estructura asociativa con vocación transfronteriza.

Dentro de las opciones disponibles, se plantea, por su simplicidad y mayor operatividad, la utilización del sistema del Convenio de Cooperación Transfronteriza, en el que no se constituye un ente nuevo, con personalidad jurídica independiente, sino que la operatividad ferroviaria transfronteriza se fundamenta en una estructura de acuerdos bilaterales, que parten de los mayores niveles de competencia administrativa y política y se van consolidando mediante acuerdos, también bilaterales, en los niveles inferiores, hasta el cierre de un Convenio de Cooperación Transfronteriza entre las empresas operadoras Francesa y Española.

Este modelo es el que se plantea en el supuesto de los Servicios de Viajeros Transfronterizos entre la Región Grand Est de Francia y el Gran Ducado de Luxemburgo, al que se hace referencia a continuación.

3 Análisis del modelo de los servicios de viajeros transfronterizos entre la región Grand Est y el Gran Ducado de Luxemburgo.

3.1 Descripción

Efectuado un estudio sobre los modelos actualmente en aplicación en el ámbito europeo transfronterizo y particularmente en el caso francés, es de especial interés para el caso que nos ocupa, por sus similitudes conceptuales y características básicas el caso de los Servicios de Viajeros Transfronterizos entre la Región Gran Est y el Gran Ducado de Luxemburgo.

Utilizando la misma sistemática de éste modelo se plantea:

- La aplicación del ESCENARIO DE COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZO y de adjudicación directa, sin perjuicio de la evolución que en el futuro se pueda producir, la cual hace previsible el régimen de licitación, con el ESCENARIO DE UN OPERADOR ÚNICO, (OSP internacional), no llegue a aplicarse hasta el año 2033.
- Se conformaría por la suscripción, al menos, de cuatro convenios con distintos niveles:
 - o Entre las Administraciones Públicas que detentan competencias en las OSPs nacionales.
 - o Entre cada Administración Pública en el país y la empresa Operadora, en Francia y en España.
 - o Entre las dos empresas operadoras en cada país.
- El material ferroviario y el personal trabajador francés y español, respectivamente, intervinientes, circularían traspasando las respectivas fronteras en una y otra dirección, entre España-Francia y Francia-España.
- En Francia y España existirían las OSPs nacionales correspondientes, que convivirían hasta cada frontera, pero también de modo paralelo aunque diferenciado.
- Cada país asumiría sus respectivos costes.

- Las tarifas serían consensuadas y permitirían la emisión de billetes y bonos para el recorrido total o parcial, traspasando las fronteras, pudiendo adquirirse en cualquiera de ambos países.

3.2 Especialidades

En el primer nivel de los acuerdos a suscribir, entre las Administraciones Públicas que detentan las competencias en las OSPs nacionales, se tendrían que incluir las condiciones que deberán de cumplirse en la operación y prestación del servicio por parte de las empresas operadoras de cada país, resaltando todos aquellos aspectos importantes que afecten a la seguridad, calidad y buen funcionamiento del transporte, ello sin perjuicio de que la naturaleza política e institucional de sus acuerdos, no intervengan en la operatividad diaria de la explotación. Entre las especialidades a tener en cuenta se deberían contemplar en el ámbito laboral:

- Las condiciones operativas del personal que circula con el tren.
- El régimen de cobertura de seguridad social en ambos países.
- El régimen de coordinación de los gráficos de servicio.
- El régimen de aseguramiento del personal al superarse las fronteras.
- El régimen de homologación y formación en las titulaciones, habilitaciones, licencias y certificados del personal vinculado con la seguridad que viaje con el tren.
- Cualesquiera otras condiciones que afecten al ámbito laboral.

En el segundo nivel de los acuerdos a suscribir, entre las Administraciones Públicas de cada país y las respectivas empresas operadoras, deberán de incluirse las cuestiones anteriormente relacionadas con un desarrollo más pormenorizado.

En el tercer nivel de los convenios a suscribir, entre las dos empresas operadoras intervinientes, de Francia y España, se deberá establecer el sistema de coordinación entre las mismas para el adecuado desarrollo de las cuestiones antes mencionadas.

3.3 Condiciones de contratación del personal

En cualquier caso, en el escenario de colaboración transfronteriza que se plantea, el personal puede ser de carácter fijo de cada una de las empresas operadoras de cada país o puede ser personal contratado específicamente para su prestación laboral transfronteriza en el trayecto afectado, con el que se pactasen condiciones específicas.

En el primer supuesto, al superarse la frontera de cada país en la prestación del servicio, las condiciones a aplicar no serán las mismas que si dicha prestación no superase la frontera y habrá que establecer las correspondientes adaptaciones y mejoras en el contrato.

En el segundo supuesto, en el contrato laboral que se puede suscribir, habrá que incorporar igualmente las condiciones relacionadas con el tipo de prestación de servicios transfronterizo que se va a realizar y valorarse la oportunidad de utilizar unas tipologías contractuales u otras.

3.3.1 Categorías profesionales de los trabajadores necesarios

Las categorías profesionales a tener en cuenta para la prestación del servicio que se pretende serían al menos:

- Trabajadores de operación de trenes:
 - Maquinista Principal.
 - Maquinista.
 - Maquinista de Entrada.

Este personal deberá disponer de la correspondiente habilitación para la conducción y formación en línea.

Hay que contemplar el supuesto de prestación de servicio como Agente Único.

- Trabajadores para la actividad comercial en los trenes: (Acompañamiento de trenes).
 - Interventor en Ruta.
 - Agente de Acompañamiento.

4 Acceso a la profesión de las empresas de transporte ferroviario en la unión europea

La Directiva 95/18/CE, de 19 de junio, dispone que, para poder acceder a las infraestructuras de todos los Estados miembros, las empresas ferroviarias deben disponer de una licencia. Esta licencia la expide el Estado miembro donde esté establecida la empresa, siempre que cumpla determinados requisitos comunes, (fiabilidad, capacidad financiera y competencia profesional).

Esta Directiva ha sido modificada por la Directiva 2011/13/CE, de 26 de febrero, que establece las condiciones de ejercicio, (técnicas, económicas, financieras y de seguridad), de la profesión de transportista ferroviario aplicables en el conjunto del territorio de la Comunidad y por la que se rige el procedimiento de autorización que permite la explotación de los servicios de transporte de mercancías por ferrocarril en la red transfronteriza europea.

La Directiva 2012/34/UE, de 21 de noviembre de 2012, por la que se establece un espacio ferroviario europeo único, conocida como la Directiva de refundición del primer paquete ferroviario, derogó y sustituyó a las otras Directivas 2001/12/CE, 2011/13/CE y 2011/14/CE.

4.1 Refundición del primer paquete, y el cuarto paquete ferroviarios

La Directiva 2012/34/UE sobre el espacio ferroviario europeo único reúne en un solo texto los principios relativos al desarrollo del ferrocarril, (basado, entre otros factores, en la separación entre la administración de la infraestructura y la actividad del transporte), las licencias de las empresas ferroviarias y la tarificación de la infraestructura. En general, esta Directiva consolida la competencia al prever una mayor transparencia de las condiciones de acceso al mercado, una separación contable y la independencia y el esfuerzo de los organismos nacionales de control.

En enero de 2013, la Comisión presentó un conjunto de seis propuestas legislativas, el cuarto paquete ferroviario, para completar el espacio ferroviario europeo único y mejorar la interoperabilidad. Se trata de que, a más tardar en diciembre de 2019, se abran a la competencia los contratos de servicio público en los mercados nacionales para mejorar la calidad y eficacia de los servicios de transporte nacional de pasajeros. En particular, este cuarto

paquete ferroviario, tiene por objeto la modificación de los siguientes actos que forman parte del pilar técnico:

1. El Reglamento, CE 881/224 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por el que se crea una Agencia Ferroviaria Europea.
2. La Directiva 2008/57/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, relativa a la interoperabilidad.
3. La Directiva 2004/49/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, que exige el certificado de seguridad a cualquier empresa ferroviaria para poder acceder a la infraestructura.
4. El Reglamento 1192/69 del Consejo, de 26 de junio de 1969, relativo a las normas comunes para la normalización de las cuentas de empresas ferroviarias.
5. El Reglamento 1370/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2007, sobre las obligaciones de servicio público para el transporte de viajeros por ferrocarril.
6. La Directiva 2012/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de noviembre de 2012, por la que se establece un espacio ferroviario europeo único.

5 Condiciones a tener en cuenta en la prestación del servicio en la categoría profesional de maquinista. España y Francia.

5.1 Régimen de licencias, certificaciones y diplomas.

La regulación sobre las condiciones de la prestación profesional de los maquinistas en el ámbito europeo, parte de la regulación establecida en la Directiva 2007/59/CEE, de 23 de Octubre de 2007, sobre la Certificación de los maquinistas de locomotoras y trenes en el Sistema Ferroviario de la Comunidad Europea.

En España se ha buscado un equilibrio entre la normativa europea y el régimen nacional que se ha venido aplicando desde la Orden 2520/2006 de Títulos y Habilitaciones, modificada por la Orden 2872/2010.

En la actualidad hay que distinguir, las Licencias, (antes títulos), las certificaciones y habilitaciones/autorizaciones adicionales de material e infraestructura y los Diplomas.

Las Licencias se otorgan por la Agencia de Seguridad correspondiente y las Certificaciones y habilitaciones/autorizaciones adicionales de material e infraestructura se otorgan por las Empresas Ferroviarias, las cuales, a su vez, deben contar con un Certificado de Seguridad, otorgado por la Agencia de Seguridad. Los Diplomas se otorgan también por la Agencia de Seguridad.

La Agencia de Seguridad interviniente será la Nacional de cada país y las adaptaciones que se deban realizar por el sistema de transporte, (en este caso transfronterizo), deben incorporarse al Certificado de Seguridad y autorizarse por la indicada Agencia de Seguridad Nacional.

Respecto a la regulación de las licencias/certificados de maquinistas, cada país tiene establecido el número de horas formativas correspondiente, pero con independencia de ello, la Licencia debe tener reconocimiento europeo. Así, un trabajador con licencia de maquinista lo será en Francia o en España, con independencia de donde le haya sido otorgada, (la licencia debe tener el carácter europeo que se indica).

Distinta cuestión es la Certificación que debe emitirse por cada Empresa Ferroviaria, así como las habilitaciones y autorizaciones de material e infraestructura, que tienen que estar adaptados a la naturaleza del servicio que se preste, distinguiéndose las dos tipologías de Maquinistas existentes, la de Tipo A, y la de Tipo B. La primera limitada a trenes de trabajo, operaciones de mantenimiento y actividades menores y maniobras y la segunda, para la circulación de viajeros y mercancías.

5.1.1 Regulación en España

En España se ha realizado un proceso de adaptación en la regulación antes existente en la Orden 2520/2006, modificándose, como se ha indicado, mediante la Orden 2872/2010.

Régimen Orden 2520/2006

Modificación Orden 2872/2010

TÍTULO A

LICENCIA

(425 HORAS)

(425 HORAS)

-----DGF-----

Habilitación a un material rodante

Un material rodante

Al menos 80 horas

Al menos 80 horas

Habilitación a una línea

Una línea

Al menos 30 horas

Al menos 30 horas

Formación SGS empresa

(Determinado por la empresa)

Habilitaciones adicionales de

Autorizaciones adicionales de

Material e infraestructura

material e infraestructura

-----Empresa-----

TÍTULO B

LICENCIA

(1150 Horas)

(425)

Conocimientos generales comunes

(725 horas)

Se pueden acreditar mediante un Diploma

Emitido por la DGF tras un examen con el

de la licencia.

-----DGF-----

Habilitación a un material rodante	Un material rodante
Al menos 80 horas	Al menos 80 horas
Habilitación a una línea	Una línea
Al menos 30 horas	Al menos 30 horas
	Formación SGS empresa
	(Determinado por la empresa)
Habilitaciones adicionales de	Autorizaciones adicionales de
Material e infraestructura	Material e infraestructura
-----Empresa-----	

En consecuencia, la licencia de maquinista es reconocida a nivel Comunitario y las empresas ferroviarias en cada país tendrán que ponerse de acuerdo para determinar el reconocimiento y homologación Formativa.

Formación complementaria o adicional a impartir a los trabajadores pertenecientes a Francia en España y a España en Francia.

En el art. 40 de la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, al tratar sobre los programas de formación y las pruebas de evaluación, señala que “en caso de aspirantes cuyas licencias hayan sido emitidas en otros Estados miembros de la Unión Europea, deberá diseñarse un programa formativo específico complementario para la obtención de los certificados, en función de sus conocimientos previos acreditados, que permita asegurar el conocimiento de las materias exigidas en la Orden para los certificados que habilitan para la circulación por la REFIG”. Estos programas específicos, establecidos por los centros homologados de formación a propuesta del responsable de seguridad de la entidad ferroviaria empleadora, serán comunicados a la autoridad responsable de la seguridad ferroviaria con carácter previo a su inicio. En los casos en los que los contenidos formativos necesarios para el certificado afecten a los conocimientos generales sobre “Conocimientos generales comunes sobre el material rodante e

infraestructura”, serán comunicados a la autoridad responsable de la seguridad ferroviaria. También el centro homologado con carácter previo comunicará las pruebas de examen, la elección de examinadores y los criterios de valoración.

También en la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, (en España), por la que se determinan las condiciones para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación, así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal, se establece en su Artículo 40, sobre Programas de formación y pruebas de evaluación para la obtención de los certificados, lo siguiente:

1. La obtención de los certificados requerirá la superación de las correspondientes pruebas de evaluación teóricas y prácticas conforme al anexo V a fin de asegurar un nivel de formación y conocimiento adecuados para realizar las funciones para las que faculta.

2. Los programas de formación se ajustarán a los criterios enunciados en el anexo V. Deberán cubrir en cualquier caso los siguientes aspectos:

- Conocimientos generales comunes sobre el material rodante e infraestructuras.
- Conocimientos específicos sobre los vehículos y líneas concretos a incluir en el certificado.
- Conocimientos particulares en relación con el sistema de gestión de la seguridad de la empresa operadora.

La autoridad responsable de la seguridad ferroviaria podrá, mediante resolución de su Director, establecer directrices y orientaciones sobre el contenido de los correspondientes programas formativos.

3. Las tareas de formación relacionadas con los diferentes conocimientos profesionales precisos para la obtención de los certificados, así como sus cursos de reciclaje se impartirán necesariamente por centros homologados conforme a esta orden.

4. El calendario formativo, la tipología, las características de las pruebas teóricas y prácticas, así como la duración de los ejercicios y pruebas de evaluación correspondientes serán establecidos, a solicitud del responsable de seguridad en la circulación de las entidades ferroviarias, por los centros homologados de formación, conforme al programa de formación correspondiente.

La autoridad responsable de la seguridad ferroviaria podrá utilizar las comunicaciones recibidas conforme a lo señalado en el párrafo anterior en sus funciones de supervisión de los procedimientos de los sistemas de gestión de la seguridad de las entidades ferroviarias, relativos a la formación y cualificación del personal.

En el art. 40 bis de la misma Orden, al tratar sobre los cursos de formación para la obtención de los conocimientos generales mínimos necesarios para los certificados de categoría B para el personal de conducción indica lo siguiente:

1. Sin perjuicio de lo establecido como regla general en el art. 40 para la formación y evaluación de los certificados de conducción, los centros homologados de formación, preferentemente de manera conjunta con los cursos relativos a las licencias y sin que sea necesaria previa petición de una entidad ferroviaria, podrán solicitar impartir la formación correspondiente a los conocimientos generales mínimos necesarios para los certificados de categoría B, descritos en el art. 40.2 a) de la Orden, (conocimientos generales comunes sobre el material rodante e infraestructuras).
2. En este caso, el procedimiento para la convocatoria, organización y evaluación se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en los arts. 34 y 49 de la Orden, correspondiendo la realización de la prueba de evaluación a la autoridad responsable de la seguridad ferroviaria.
3. Una vez superada la prueba, la autoridad responsable de la seguridad emitirá, además de la licencia, un diploma.

El responsable de seguridad de una entidad ferroviaria tendrá en cuenta, para la emisión de los certificados, el diploma de la autoridad responsable de la seguridad ferroviaria, considerándolo como acreditación de los conocimientos generales mínimos necesarios para el certificado de categoría B, sin perjuicio de la formación o pruebas adicionales que considere oportunas. En

todo caso, deberá completarse la formación correspondiente a los conocimientos específicos sobre los vehículos y líneas concretos a incluir en el certificado y los conocimientos particulares en relación con el sistema de gestión de la seguridad de la empresa operadora.

Para obtener los citados diplomas no es necesaria la vinculación laboral del aspirante a una entidad ferroviaria y los mismos no pierden vigencia en el supuesto de baja laboral.

Por otra parte, en la Disposición adicional tercera de la Orden FOM/2872/2010 sobre el reconocimiento de las licencias de maquinistas expedidas por otros Estados miembros de la Unión Europea, se establece:

1. Las licencias de maquinistas en vigor expedidas por los demás Estados miembros de la Unión Europea de conformidad con la normativa comunitaria serán válidas en el Estado español. Por razones de seguridad en la circulación deberán acreditar el requisito de conocimiento del idioma castellano correspondiente al nivel B1, de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva 2014/82/UE, de la Comisión de 24 de junio de 2014 que modifica la Directiva 2007/59/CE del Parlamento y del Consejo, en lo que respecta a los conocimientos profesionales generales, los requisitos médicos y las prescripciones relativas a la licencia.
2. La acreditación del conocimiento del idioma castellano a que se refiere el apartado anterior podrá realizarse, entre otras formas, mediante un certificado emitido por un centro de enseñanza de idiomas oficialmente reconocido o a través de un certificado expedido por un centro homologado de formación de personal ferroviario. Para ello, los centros homologados de formación podrán realizar a los interesados pruebas de evaluación, que permitan comprobar sus competencias lingüísticas en el campo ferroviario, en cuyo caso la prueba se realizará mediante un examinador reconocido específicamente en dicho ámbito.
3. La validez de las licencias de los maquinistas expedidas por Estados no miembros de la Unión Europea dependerá de lo que se establezca en los correspondientes acuerdos bilaterales suscritos por el Estado español.
4. Para el reconocimiento de las licencias de maquinista expedidas a ciudadanos de la Unión Europea en un Estado no miembro de la misma, les será de aplicación el régimen

de reconocimiento de las cualificaciones profesionales establecido por el Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 y la Directiva 2006/100/CE, del Consejo de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

También en la Disposición Adicional Cuarta de la Orden FOM/2872/2010, al tratar las excepciones al régimen general de los certificados o habilitaciones de conducción se establece:

1. Excepciones a la exigencia del certificado de conducción de infraestructura. No se aplicará a los maquinistas que desarrollen su actividad por cuenta de entidades ferroviarias, el requisito de ser titular de un certificado o habilitación para una parte determinada de la infraestructura, siempre que durante la conducción aquéllos estén acompañados de otro maquinista que posea el certificado o habilitación válido requerido para la infraestructura de que se trate, en los siguientes casos:

- a) Alteración del servicio ferroviario que exija el desvío de trenes o el mantenimiento de tramos, especificados por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.
- b) Servicios excepcionales de carácter único que utilicen trenes históricos.
- c) Servicios de mercancías excepcionales de carácter único, siempre que haya sido autorizado por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.
- d) En el caso de entrega, demostración y pruebas técnicas de un tren y de una locomotora nuevos.
- e) A efectos de formación y examen de maquinistas.

Cuando se recurra a un maquinista adicional se informará previamente al Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.

El recurso a esta posibilidad será decidido por la empresa ferroviaria; y no podrá ser impuesto por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias ni por la Dirección General de Infraestructuras Ferroviarias.

2. Autorizaciones excepcionales de conducción para nuevo material rodante. Con independencia de la exigencia de los certificados o habilitaciones de conducción necesarios para

conducir material rodante por la Red Ferroviaria de Interés General administrada por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, podrán otorgarse autorizaciones excepcionales de conducción para nuevo material rodante en los siguientes casos:

a) Supuestos de nuevo material rodante en proceso de validación o fabricación, por parte del fabricante o en proceso de validación o de pruebas, por parte de una entidad ferroviaria:

En los procesos de fabricación o validación que lleve a cabo el fabricante, para conducir -en pruebas o demostración o bien para su entrega-, material rodante autopropulsado, tren o locomotora, por la Red Ferroviaria de Interés General administrada por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias; así como para conducir en pruebas nuevo material rodante de una entidad ferroviaria por dicha red, será preciso que el agente de conducción pertenezca a una entidad ferroviaria y disponga de una autorización excepcional otorgado por la entidad ferroviaria a propuesta de su responsable de seguridad en la circulación y de un certificado del responsable del fabricante del material en el que se exprese que el interesado ha realizado una formación adecuada para realizar demostraciones, desplazamientos para la entrega o las pruebas, según los casos.

En todo caso, la conducción amparada por dichas autorizaciones excepcionales estará condicionada al cumplimiento de los requisitos exigibles, conforme a la normativa de seguridad en la circulación, tanto respecto al material rodante como respecto a la infraestructura por la que deberá circular.

b) Supuesto de material rodante reformado en proceso de validación.

Para conducir material rodante reformado, en pruebas del proceso de validación, por la Red Ferroviaria de Interés General administrada por el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, será preciso que el agente de conducción disponga de una autorización excepcional otorgada por la entidad ferroviaria a propuesta de su responsable de seguridad en la circulación.

En todo caso, la conducción amparada por dichas autorizaciones excepcionales estará condicionada al cumplimiento de los requisitos exigibles, conforme a la normativa de seguridad

en la circulación, tanto respecto al material rodante como respecto de la infraestructura por la que deberá circular.

Las autorizaciones excepcionales a que se refieren las letras a) y b) anteriores, salvo los supuestos que se expidan para casos concretos o por una sola vez, se expedirán por un plazo máximo de 12 meses, renovables por una sola vez; y quedarán extinguidas automáticamente por el cumplimiento del plazo para el que fueron otorgados.

- La normativa laboral aplicable en Francia se encuentra en el Código de trabajo y también en los acuerdos o convenios colectivos, en cuyo ámbito de aplicación está incluida la correspondiente empresa.
- Se distinguen entre convenio colectivo y acuerdo colectivo, de tal manera que un convenio colectivo aborda el conjunto de las normas de derecho laboral, (contrato de trabajo, salarios, clasificación profesional, etc.) y un acuerdo colectivo solo trata uno o algunos temas del derecho laboral.
- La empresa incluida en el ámbito de aplicación de un convenio o acuerdo colectivos está obligada a aplicarlos si forma parte de la organización patronal que lo ha firmado, sin embargo, cuando han sido publicados por orden del Ministerio de Trabajo en el Journal Officiel, la empresa se encuentre adherida o no está obligada a aplicarlo.
- Los convenios o acuerdos cuyo ámbito es la empresa, se aplican de modo automático.
- Inicialmente el Código de Trabajo había previsto la superioridad de los convenios o acuerdos de ámbito superior, respetando al mismo tiempo, la aplicación de la regla más favorable a los trabajadores, pero la Ley 2004-391, de 4 de mayo 2004, modificó este criterio, estableciendo que los acuerdos de empresa pueden derogar, incluso si son más favorables al trabajador, los acuerdos de sector, salvo si estos últimos lo prohíben.
- Se toma como referencia inicial el Convenio Colectivo Nacional del ramal ferroviario IDCC 3217 del 31 de mayo de 2016, (Disposiciones Generales) y la Reglamentación del trabajo de SNCF.

Título de conducción

Para poder ejercer sus funciones, todos los maquinistas deben poseer un título de conducción de vehículos ferroviarios, (ahora licencia) y las correspondientes habilitaciones de conducción. Hasta la puesta en marcha de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria (AESF), creada mediante el Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, el título de conducción era otorgado por la extinta Dirección General de Ferrocarriles (DGF), mientras que las habilitaciones eran otorgadas por la empresa ferroviaria o el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, en cada caso, a personal propio, en función de la clase de material y de la línea en la que fuera a prestar sus servicios. La empresa ferroviaria, por su parte, tenía la obligación de comunicar al Registro Especial Ferroviario (REF) los tipos de habilitaciones que emitían.

FOM/2872/2010 (disposición final tercera de la Orden FOM/2872/2010).

Certificación de maquinista: Licencia y Certificado

La certificación de maquinista en vigor es el documento que avala que el personal de control de conducción posee la aptitud y cualificación necesarias para conducir locomotoras y trenes, y se compone de la licencia y el certificado (Artículo 30 y siguientes Orden FOM/2872/2010).

La licencia es el título que, unido al certificado es lo que permite a su titular el manejo y conducción de unidades tractoras ferroviarias -convencionales o automotrices de manera autónoma, responsable y segura-.

Las habilitaciones de conducción por clase de material facultan a su titular para la operación y manejo del vehículo ferroviario que se indique en la habilitación, siempre que se disponga de la habilitación por infraestructura para aquella por la que se va a operar.

Las habilitaciones de conducción por infraestructura facultan a su titular para conducir por el itinerario o entorno operativo que se recoja en la propia habilitación, siempre que se disponga de la habilitación de material para aquel que se va a utilizar.

Para acceder a la formación que permite la obtención de las habilitaciones de conducción es imprescindible estar integrado en la plantilla de personal de la entidad a la que corresponda otorgar la habilitación.

Actualmente y desde el inicio de su actividad en abril de 2015, depende de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria la concesión, renovación, suspensión o revocación de los títulos y habilitaciones del personal de conducción, así como de todo el personal ferroviario en todos los grupos de actividad -circulación, infraestructuras, operaciones del tren, control del mantenimiento de material rodante... La AESF es también la responsable de la homologación de los centros de formación y de los centros médicos de personal ferroviario.

El título de conducción de vehículos ferroviarios se regula en los artículos 25 y 26 del capítulo II del título V de la Orden FOM/2520/2006 de 27 de julio, que continúa vigente hasta el 11 de enero de 2019, fecha en que será sustituido por el título VI de la Orden FOM/2872/2010 (disposición final tercera de la Orden FOM/2872/2010).

La licencia de conducción es expedida por la AESF y es válida para todos los países de la Unión Europea. Tiene carácter de documento personal de su titular y debe inscribirse en el Registro Especial Ferroviario (REF).

Los requisitos para su obtención son: tener cumplidos veinte años, cursar los programas de formación en los centros de formación, demostrar conocimientos profesionales generales superando las pruebas de evaluación exigidas para este tipo de personal, resultando apto en las mismas, justificar la aptitud psicofísica con un certificado médico expedido por un centro homologado y pago de la tasa por expedición de licencia.

El titular de la licencia que quiera conservarla en vigor está obligado a realizar el reconocimiento psicofísico anualmente y debe renovarla cada diez años.

Los certificados de los maquinistas son los documentos emitidos de conformidad con la Orden FOM/2872/2010 (Artículo 38) en los que se deben consignar tanto las infraestructuras por las que su titular está autorizado a conducir como el tipo o tipos de material rodante que está autorizado a utilizar.

Los certificados son expedidos por la empresa ferroviaria o por el administrador de infraestructuras que emplee al maquinista y para su obtención éste debe ser titular de una licencia de maquinista expedida por un estado miembro de la Unión Europea.

Los titulares de los certificados deben realizar cursos de actualización y reciclaje de conocimientos teóricos y prácticos al menos cada dos años.

Existen dos tipos de certificados:

- Certificado A: Habilita para conducir vehículos y locomotoras de maniobra, trenes de trabajo a velocidad máxima de 60 km/h y en una distancia máxima de 140 km desde la base a la zona de trabajos y viceversa, vehículos ferroviarios empleados para el mantenimiento y construcción de la infraestructura ferroviaria y locomotoras cuando éstas sean utilizadas para la realización de maniobras.
- Certificado B: Habilita para conducir trenes de transporte de viajeros y/o de mercancías y todo lo recogido en la categoría A.

En virtud de lo anterior:

- La licencia debe tener naturaleza europea y ser reconocida por los distintos países comunitarios.
- El certificado debe ser complementado y homologado por las empresas ferroviarias en cada país, mediante los procesos formativos que se precisen y comunicado a las Agencias Nacionales.
- Las empresas ferroviarias deberán disponer de los correspondientes certificados de seguridad emitidos por las Agencias, debiendo ser adaptados para los supuestos transfronterizos, en su caso.

5.1.2 Regulación en Francia

En Francia los Organismos de control y de regulación son:

- El Ministerio de la Ecología, del Desarrollo Sostenible y de Energía (Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie) se encarga, especialmente, de expedir las licencias de las empresas ferroviarias.
 - La autoridad organizadora de los trenes interterritoriales se encarga de la organización de los títulos de transporte público.
 - El Consejo superior del servicio público ferroviario (Conseil supérieur du service public ferroviaire, CSSPF), dependiente del Ministerio de Transportes francés, se encarga de la buena coordinación del sistema ferroviario nacional.
 - El Organismo público de seguridad ferroviaria (Établissement public de sécurité ferroviaire, EPSF) se encarga de la aplicación del reglamento de seguridad en el ámbito de los transportes ferroviarios.
 - Las autoridades organizadoras de transportes, que son las regiones administrativas, se encargan, por ley, de definir y de financiar parcialmente el servicio público de transporte regional de pasajeros tanto por carretera como por ferrocarril (para estos últimos, el TER).
 - El Sindicato de transportes de Île-de-France (Syndicat des transports d'Île-de-France, STIF) desempeña el papel de autoridad organizadora para la región de Île-de-France.

En Francia es la Imprimerie Nationale quien dispone la condición de agente y el monopolio de la publicación de los títulos; se encarga de recibir los archivos de las aplicaciones y producir y emitir tarjetas de licencia.

El Artículo L2221-8 del Código de Transporte Francés establece que ninguna persona puede operar un tren a menos que posea una licencia cuya entrega esté sujeta a condiciones de capacitación académica, conocimiento profesional y aptitud física y psicológica. Tener una licencia válida es prueba de que tiene un nivel suficiente de capacitación, conocimiento profesional general para participar en la capacitación de conductores y también que posee y mantiene los requisitos de aptitud física y psicológica necesarios para esta tarea. Todos los nuevos conductores deben tener una licencia de conducir de tren. Conducir un tren sin tener una licencia válida se castiga con una pena de prisión de un año y una multa de € 75,000. La EPSF, como autoridad nacional de seguridad ferroviaria, es responsable de emitir licencias.

La autoridad francesa de seguridad ferroviaria, EPSF, (Public Railway Safety Establishment - EPSF), desempeña, en nombre del Ministerio de Transportes y en el marco de las reglamentaciones, las funciones delegadas a la autoridad nacional de seguridad ferroviaria en el sentido de la Directiva 2004/49 / CE. Su creación responde a la necesidad de que el estado tenga una organización con toda la experiencia necesaria en seguridad ferroviaria y sea independiente de los operadores ferroviarios. Por lo tanto, la EPSF es un interventor importante en la apertura de las redes ferroviarias. Es responsable de emitir una serie de autorizaciones y de garantizar, mediante auditorías y controles, que se cumplan los requisitos reglamentarios, al tiempo que garantiza la igualdad de trato para todos los operadores. Garantiza la homogeneidad de las condiciones de seguridad técnica y operativa y contribuye a la interoperabilidad de las redes europeas.

Hoy, la EPSF cuenta con alrededor de 100 empleados que contribuyen, en colaboración con el sector, a la seguridad ferroviaria.

La National Printing Office, como agente y monopolio de la publicación de estos títulos, se encarga de recibir los archivos. Después de comprobar el cumplimiento de los requisitos de la normativa vigente y la validación de archivos de la aplicación por parte de la EPSF, ella es responsable de la producción y la emisión de la tarjeta de licencia y de mantener el registro nacional de licencias (RNL).

La licencia es supervisada y la EPSF puede suspenderla temporalmente o retirarla de modo permanente.

Dicha licencia de conducir es personal y pertenece al conductor. Tiene una validez de 10 años y está supeditada al mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas.

Son disposiciones legales de interés las siguientes:

Decreto N° 2010-708, de 29 de junio de 2010, sobre la certificación de los maquinistas.

Este decreto, emitido de conformidad con el Artículo L.2221-10 del Código de Transporte, especifica las condiciones para la emisión, mantenimiento, suspensión y retirada de la licencia de conducir de tren europea.

También especifica el régimen de funcionamiento de la organización y de la Comisión de habilidades ferroviarias, que es responsable, en particular de:

- proponer para su aprobación a los médicos y psicólogos responsables de evaluar la aptitud física y psicológica de un conductor de tren;
- pronunciarse sobre la apelación de cualquier parte interesada sobre la aptitud física y psicológica de un conductor de tren.

Decreto de 6 de agosto de 2010 sobre la certificación de los maquinistas.

Este Decreto establece las disposiciones relacionadas con:

- la operación del comité de capacitación;
- las condiciones de aprobación de médicos y psicólogos;
- la aprobación de los organismos de formación y evaluación, así como de los organismos encargados de organizar el examen de conocimientos generales relacionado con el funcionamiento de los trenes;
- las condiciones de acceso (incluidos, entre otros, los requisitos de aptitud física y psicológica, así como las condiciones para llevar a cabo el examen de conocimientos generales sobre conducción de trenes); suspensión y retiro de la licencia de conducir de tren europea;
- los requisitos para el conocimiento profesional específico (infraestructura y material rodante) de los maquinistas;
- entrenamiento y evaluación de conductores;
- las condiciones de emisión, suspensión y retirada de la certificación del conductor del tren;
- los requisitos para controlar los controladores.

La disposición legal incorpora:

- la decisión de 23 de agosto de 2011 por la que se establece una tasa de licencia para la emisión de las licencias de conductor de tren de la EPSF;

- la decisión del Director General de la EPSF, de 23 de noviembre de 2012, por la que se establecen los términos y condiciones del examen sobre el conocimiento profesional general relativo a la conducción de trenes previsto en el artículo 18 del Decreto.

Este Decreto ha sido reformado dos veces por los Decretos del 17 de julio de 2015 y el 4 de julio de 2016 y posteriormente por el Decreto del 13 de julio de 2017. Estas modificaciones se deben a la extensión de las habilidades de los médicos y psicólogos, aprobadas para los conductores y a otras tareas esenciales para la seguridad que conducen a un cambio en las condiciones de su aprobación.

La versión disponible del Decreto es la versión consolidada al 27 de julio de 2017, en la que incorporan las modificaciones realizadas por estos diversos Decretos.

Guía para que los candidatos obtengan la licencia de conducir de tren

A continuación incorporamos información seleccionada entre la que se contiene en la Guía Francesa para los candidatos a obtener la licencia para la conducción de trenes.

Esta guía está destinada a los solicitantes de la licencia europea de conductor de tren.

Su objetivo es proporcionar los conocimientos necesarios sobre las condiciones de acceso, los términos prácticos de la aplicación y la entrega, así como las condiciones de suspensión y retirada y las condiciones para mantener la validez de la licencia.

Licencia europea de conductor de tren

Este documento es emitido por el EPSF. La licencia certifica que el conductor cumple con los requisitos de la normativa vigente en relación con:

- edad mínima requerida;
- nivel escolar o experiencia profesional en el sector ferroviario;
- conocimiento profesional general;
- habilidades físicas y psicológicas.

Certificado suplementario

Este es un documento suplementario a la licencia. El certificado adicional será expedido al conductor por un operador ferroviario en las condiciones definidas en el sistema de gestión de seguridad del empleador. Especifica en particular los conocimientos lingüísticos, así como el material rodante, las infraestructuras y las categorías de conducta para las que está autorizado el conductor.

Comisión de Entrenamiento (CFA)

Es la Comisión responsable, que actúa para:

- proponer al Ministro a cargo del Transporte a los médicos para aprobar;
- proponer al Ministro a cargo del Transporte a los psicólogos que aprueben;
- pronunciarse sobre la apelación de cualquier parte interesada sobre la aptitud física y psicológica de un conductor de tren.

Está compuesta de:

- dos médicos y un psicólogo designados por el Ministro de Transporte;
- dos médicos y un psicólogo designados por el Ministro de Salud.

Son también de interés las siguientes disposiciones legales:

- 1 Reglamento 36/2010 - Art. 1.
- 2 Orden de 6 de agosto de 2010 - art. 9.
- 3 Decisión de 23 de noviembre de 2012.
- 4 Reglamento 36/2010 - Art. 2 y Decreto N° 2006/1279 - Art. 6.

El conductor de tren es una persona que opera un tren, proporciona control directo del tren o le da instrucciones a la cabina de la persona que controla los controles.

La Agencia Nacional de Seguridad Ferroviaria (ANS) es responsable de, entre otras cosas, emitir licencias de conducir de trenes y actualizar el Registro Nacional de Licencias (RNL).

En la emisión de las licencias interviene la Oficina de impresión nacional Chrono Services: Servicio responsable del procesamiento de solicitudes para la licencia de conducir del tren y la fabricación de tarjetas.

Servicio al Cliente: Es el servicio de la Oficina Nacional de Imprenta a cargo de responder a solicitudes de información de solicitantes y agentes.

Doctor certificado

Es el médico aprobado por orden del Ministro de Transporte a propuesta del CFA. Se publica en el boletín oficial del Ministerio de Transporte.

Él es responsable de establecer el certificado de aptitud física bajo la licencia de conducir del tren.

La lista de médicos aprobados está disponible en el siguiente sitio web:

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/commission-ferroviaire-daptitudes>

Psicólogo certificado

Es el psicólogo aprobado por orden del Ministro de Transporte a propuesta del CFA. Se publica en el boletín oficial del Ministerio de Transporte.

Él es responsable de establecer el certificado de aptitud psicológica.

La lista de psicólogos aprobados está disponible en el siguiente sitio web:

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/commission-ferroviaire-daptitudes>

Órgano responsable de los exámenes

Es una organización, acreditada por la EPSF, responsable del examen del conocimiento profesional general de la conducción de trenes. La lista de los organismos responsables de los exámenes está disponible en el sitio web de EPSF:

<http://www.securite-ferroviaire.fr/delivrer-les-autorisations/operateurs-ferroviaires-autorises>

La licencia de conducir el tren

La licencia es un documento obligatorio destinado a armonizar la certificación de los maquinistas entre los Estados miembros de la Unión Europea.

Justifica las habilidades físicas y psicológicas de un conductor para realizar las misiones de seguridad asociadas con la conducción de un tren. También justifica un nivel mínimo de conocimiento ferroviario básico.

Esta licencia se emite al conductor que es responsable de mantener su validez. Está obligado a tenerla en su poder cuando conduce un tren y poder presentarla a petición de los agentes de EPSF.

La licencia sola no le permite al titular operar un tren. Debe estar asociada con uno (o más) certificados complementarios emitidos por un operador ferroviario.

La licencia está reconocida por todos los Estados miembros de la Unión Europea o Estados que aplican normas equivalentes a las de la Unión Europea en virtud de los acuerdos celebrados con ella (por ejemplo, Suiza). Ella debe:

- facilitar la transición de una compañía a otra para un conductor;
- establecer requisitos equivalentes a nivel europeo.

La solicitud de licencia se puede hacer individualmente (por ejemplo, un individuo) o por un representante designado por el conductor (por ejemplo, su empleador).

La licencia tiene la forma de una tarjeta en formato de tarjeta de crédito (el formato ID-1 de la norma ISO / IEC 7810/2003 es de 85.60 mm x 53.98 mm).

Los datos ingresados en la tarjeta de licencia de conducir del tren:

- Nombre
- Nombre (s) dado (s)
- Fecha y lugar de nacimiento
- 4a. Fecha de inicio de validez
- 4b. Fin de la fecha de validez
- 4c. Autoridad emisora
- 4d. Número asignado al titular por el empleador - opcional (no utilizado)
- Número de licencia
- Fotografía del titular
- Firma del titular
- Dirección postal: opcional (no utilizada)
- 9a.1 Lengua materna
- 9a.2 No utilizado
- 9b. Restricciones médicas
- b.1: uso obligatorio de anteojos / lentes
- b.2: uso obligatorio de audífono (s)

Es producida por la Imprimerie Nationale.

Cada conductor de tren debe tener una licencia para operar trenes que prestan servicios ferroviarios nacionales.

Se considera que las personas con licencia para conducir antes del 1 de junio de 2013 han aprobado el examen de conocimientos profesionales generales y tienen hasta el 1 de junio de 2018 para obtener la licencia.

Cada conductor de tren debe tener una licencia antes del 1 de junio de 2018 a más tardar.

Un conductor (o su agente) puede solicitar una licencia por completo antes de las fechas enumeradas anteriormente.

Condiciones para obtener la licencia

El empleador puede solicitar una licencia para sus empleados. Para eso, es suficiente:

- que el conductor haya designado a su empleador;
- que el empleador designe a una persona de referencia dentro de su organización enviando la tarjeta de designación del gerente a la Imprimerie Nationale (solicitud hecha a Chronoservices en las coordenadas mencionadas a continuación).

El identificador y la contraseña que permiten el acceso al servicio serán enviados por la Oficina Nacional de Imprenta al gerente designado.

El acceso al portal de Chronoservices para un solicitante individual no requiere la emisión de un código de acceso.

Para proporcionar una prueba del mandato otorgado al empleador, el formulario de solicitud incluye, en la parte inferior, un certificado que permite al conductor formalizar este mandato.

Es importante incluir:

- el nombre comercial del empleador;
- el apellido y el nombre del conductor.

Este formulario está fechado y firmado por el conductor como en el caso de una aplicación individual.

Orden de 6 de agosto de 2010 - art. 18 Introducción

Condiciones aplicables a todos los solicitantes:

- tener al menos 18 años de edad (la validez de la licencia está limitada al territorio nacional si el titular tiene menos de 20 años);

- tener un certificado de aptitud física válido;
- tener un certificado válido de aptitud psicológica. Conductor aprobado antes del 1 de junio de 2013 Conductor autorizado después del 1 de junio de 2013.
- ser el titular de un documento que demuestre su certificación para entrenar para conducir antes del 1 de junio de 2013.
- justificar la posesión de un diploma que acredite un nivel de formación equivalente al nivel V de la nomenclatura interministerial de los niveles de formación o cualquier diploma equivalente reconocido en la Unión Europea.
- tener una certificación de la finalización con éxito de una prueba de conocimiento profesional general relacionada con la conducción de trenes emitida por un organismo de examen acreditado por la EPSF.

Datos de interés: ChronoServices - Groupe Imprimerie Nationale EPSF Service BP 10061 59502 DOUAI Cedex Tel. : 03 27 08 06 23 Mail: ints.gestion@imprimerienationale.fr

[Emisión del certificado médico](#)

El certificado de aptitud física es emitido por un médico con licencia.

El certificado está redactado por duplicado.

Orden de 6 de agosto de 2010 - Art. 13

[Período de validez](#)

El certificado de aptitud física es válido por tres años cuando se expide a un conductor menor de 53 años.

El certificado de aptitud física es válido por un año cuando se expide a un conductor de más de 55 años de edad.

La validez del certificado de aptitud física expedido a un conductor de más de 53 años y menos de 55 años cesa en la fecha del 56 cumpleaños.

El período de validez del certificado de aptitud física puede estar limitado por el médico aprobado. El certificado menciona la fecha de caducidad.

Durante el período de validez de la licencia, el certificado emitido durante cualquier examen médico (periódico o justificado) debe enviarse a la Imprimerie Nationale dentro de los diecisiete días de su emisión.

El envío de un certificado de aptitud física no da lugar a la emisión de una nueva tarjeta de licencia a menos que se realice un cambio en el nombre del conductor o las restricciones médicas:

- uso obligatorio de gafas / lentes;
- uso obligatorio de audífonos.

Estas restricciones se incluyen en el recuadro 9b. de la tarjeta de licencia.

Al recibir la nueva tarjeta de licencia, el conductor debe devolver la anterior a la EPSF.

Tan pronto como se mencionen las restricciones médicas en la tarjeta de licencia, se requiere que el conductor use el equipo correspondiente para llevar a cabo su actividad.

Aptitud psicológica

El certificado de aptitud psicológica es emitido por un psicólogo registrado.

El certificado está redactado en dos copias.

Durante el período de validez de la licencia, el certificado emitido durante cualquier visita justificada a un psicólogo debe ser enviado a la Imprimerie Nationale dentro de los siete días de su emisión.

El envío de un certificado de aptitud psicológica no da lugar a la emisión de una nueva tarjeta de licencia.

La renovación de la licencia

La solicitud de renovación de la licencia debe presentarse a más tardar un mes antes de la fecha de vencimiento de la licencia actual.

Al igual que con una primera solicitud de licencia, la solicitud de renovación puede realizarse individualmente o por un empleador autorizado.

Los arreglos prácticos, según el tipo de solicitante, son los mismos que para una primera solicitud de licencia.

Atención, para realizar la solicitud de renovación, es necesario aplicar el siguiente procedimiento:

- Si la validez del certificado adicional relacionado con el certificado ha expirado durante más de tres meses en el momento de la solicitud de renovación, el conductor debe volver a proporcionar la declaración relativa al conocimiento profesional general de la conducta de los trenes.
- Si no se ha realizado una actualización de la identidad durante el período de validez anterior de la licencia, debe hacerse obligatoriamente durante la renovación.
- El procesamiento de la solicitud de renovación se realiza en las mismas condiciones que la primera solicitud de licencia. Al recibir la nueva tarjeta de licencia, el conductor debe devolver la anterior a la EPSF.

Orden de 6 de agosto de 2010 - art. 13

Decreto No. 2010-708 - Art. 11

El conductor o su representante autorizado deberán enviar a la Imprimerie Nationale los certificados de aptitud física o psicológica dentro de los siete días de su entrega. Como recordatorio, cualquier cuestión de un nuevo certificado de aptitud física o psicológica debe ser objeto de una solicitud de actualización en la imprenta nacional a través del portal <https://epsf.votredossier-in.com>

En caso de incapacidad para conducir, el conductor o su representante autorizado, enviará el certificado a la EPSF a la siguiente dirección: licencedecrecteur@securite-ferrovaire.fr

Cuando un conductor deja de trabajar en nombre de un empleador, este último informa a la EPSF sin demora, en la siguiente dirección: licencedeconducteur@securite-ferroviaire.fr

Deber del conductor

El conductor está obligado a presentar su licencia a petición de los agentes de la EPSF.

Para no poner en peligro la seguridad del personal, los usuarios y terceros, un conductor no debe estar sujeto a ninguna patología que pueda causar:

- una repentina pérdida de conciencia;
- una disminución de la atención o la concentración;
- incapacidad repentina;
- una pérdida de equilibrio o coordinación;
- una limitación significativa de la movilidad.

No debe tomar ningún tratamiento médico o medicamentos o sustancias que puedan tener los mismos efectos.

Un conductor de turno no debería estar bajo la influencia de sustancias psicoactivas como drogas, narcóticos o sustancias terapéuticas desviadas de su uso normal.

Un conductor en servicio no estará bajo la influencia de un estado alcohólico caracterizado por una concentración de alcohol en sangre de 0.20 g / l o superior, o por una concentración de alcohol en el aire exhalado igual o mayor a 0.10 mg / l18.

Durante los exámenes médicos para la expedición del certificado de aptitud física, en caso de tratamiento médico, un conductor informará al médico sobre los medicamentos prescritos.

Él informará a los médicos que consulta de la profesión que practica.

Obligación del agente

El empleador debe asignar al tren solo a las personas con licencia.

El empresario tomará todas las medidas a su disposición para garantizar que los conductores de servicio cumplan continuamente las condiciones generales de aptitud física.

El empresario deberá, sin demora, informar al EPSF en la dirección de correo electrónico

licenseeconducteur@securite-ferroviaire.fr (para una licencia emitida por el EPSF):

1) Las solicitudes de actualización del certificado de aptitud física formulado en los siguientes casos:

- con motivo del regreso al trabajo previsto en el artículo R. 4624-21 del Código del Trabajo;
- después de una interrupción del trabajo causada por un accidente profesional con personas;
- después de que el empleador haya relevado a un conductor

2) Cualquier interrupción del trabajo cuya duración inicial sea superior a tres meses, especificando la duración de la misma.

El empleador se asegura de que los conductores estén informados sobre:

- la prevención de riesgos laborales;
- obligaciones relacionadas con requisitos médicos;
- las medidas que pueden adoptarse, en particular las sanciones penales en que pueda incurrirse en virtud de los artículos L. 3421-1 y siguientes y R.3421-1 del Código de salud pública francés, en caso de consumo de sustancias que puedan menoscabar la atención, concentración y comportamiento.

Está prohibido que un empleador permita que un conductor ebrio ingrese o permanezca en la red ferroviaria.

El empleador tomará todas las medidas a su disposición para garantizar que los conductores de servicio cumplan continuamente las condiciones generales de aptitud psicológica.

El empresario deberá, sin demora, informar a la EPSF en la siguiente dirección: licencedeconducteur@securite-ferroviaire.fr (para una licencia emitida por la EPSF) las solicitudes de un examen psicológico que ha realizado, o hecho por un doctor autorizado.

Este régimen descrito a nivel de guía en el ámbito francés, es equivalente al que se aplica en el ámbito Español.

Condiciones generales de acceso a la infraestructura francesa

Un "candidato" es en el sentido del artículo L.2122-11 el Código de Transporte, "una empresa ferroviaria, una agrupación internacional de empresas ferroviarias o cualquier otra persona con un servicio comercial o público de adquisición de capacidad de infraestructura, como por ejemplo un operador de transporte combinado, un puerto, un cargador, un promotor de la carga o de una autoridad organizadora para el transporte ferroviario".

Licencia

La licencia de empresa ferroviaria, en relación con los servicios de transporte prestados, se expide:

- en Francia, por orden del Ministro de Transporte (1.8.6) en las condiciones establecidas en el Título II del Decreto nº 2003-194, el Decreto de 6 de mayo de 2003 y el Decreto de 20 de mayo de 2003,
- o por la autoridad competente en otro Estado miembro de la Unión Europea o que aplique normas equivalentes a las de la Unión Europea en virtud de acuerdos celebrados con ella.

La licencia es válida en toda la Unión Europea.

La concesión de la licencia está condicionada al cumplimiento de las condiciones relacionadas con la competencia profesional, la capacidad financiera, la buena reputación y la cobertura de riesgos.

Certificado de seguridad

Una empresa ferroviaria no puede tener acceso a la red ferroviaria nacional sin un certificado de seguridad. Este certificado de seguridad consta de dos partes:

- Parte A: puede ser emitida por el Public Railway Safety Establishment (EPSF) en las condiciones establecidas por el Decreto nº 2006-1279 (Título II, Capítulo 4) y el Decreto de 14 de abril de 2008 o por una autoridad de seguridad de un Estado miembro de la Unión Europea o que aplique normas equivalentes a las de la Unión Europea en virtud de los acuerdos celebrados con ella.
- Parte B: es expedida por la EPSF a una empresa ferroviaria que posee una Parte A en las condiciones establecidas por el Decreto nº 2006-1279 (Título II, Capítulo 4) y el Decreto de 14 de abril de 2008. El EPSF recoge la opinión de SNCF Réseau sobre los elementos constitutivos de la Parte B, antes de emitir el certificado de seguridad.

Para llevar a cabo un servicio de transporte en cualquier línea o sección de línea mencionada en el certificado de seguridad del que es titular, una empresa ferroviaria debe tener en particular la documentación ferroviaria que es objeto de la sección 2.4.2 a continuación relativa a esta línea o sección de línea.

Se especifica que el decreto de 14 de abril de 2008 prevé un procedimiento simplificado para obtener el certificado de seguridad para acceder a las secciones fronterizas de la red ferroviaria nacional identificadas en este decreto.

Atestado de seguro

El certificado de seguro, o documento equivalente, debe abarcar el período durante el cual la empresa ferroviaria desea acceder a la red. Su importe cubre, en particular, los daños que las actividades de la empresa ferroviaria podrían causar a SNCF Réseau.

La empresa ferroviaria y los demás solicitantes deberán, a más tardar, al firmar el contrato para el uso de la infraestructura o para la asignación de franjas ferroviarias en la infraestructura de la red ferroviaria nacional y antes de la entrada en vigor de cada una de ellas, designar el

servicio para el que han obtenido trayectorias ferroviarias, enviando a SNCF Réseau un documento que certifique la existencia del seguro requerido.

Este documento especificará la cantidad y el alcance de la cobertura financiera provista, incluidas las limitaciones de cobertura, así como el período de validez del seguro. La empresa ferroviaria y los candidatos notificarán a SNCF Réseau cualquier cambio significativo en sus condiciones de seguro en virtud del contrato.

Si existe alguna duda sobre la suficiencia de la cantidad y el alcance de la cobertura, SNCF Réseau puede informar esta duda al Ministerio de Transporte.

Reglas operacionales

Idioma

Todas las operaciones relacionadas con el uso de la red ferroviaria nacional generalmente se llevan a cabo en francés. De conformidad con el artículo 26 del Decreto de 6 de agosto de 2010 modificado por el Decreto de 4 de julio de 2016, todos los conductores que viajan por la red ferroviaria nacional deben poder leer, escribir, comprender y comunicarse oralmente y por escrito en francés de acuerdo con los requisitos especificados para el nivel B1 del Marco común europeo de referencia para las lenguas, a menos que se especifique lo contrario en las instrucciones de funcionamiento locales para una sección fronteriza enumerada en el anexo III del Decreto de 14 de abril de 2008.

En una sección fronteriza donde el francés es el único idioma operativo, una empresa ferroviaria puede solicitar una derogación de SNCF Réseau para uno o más de sus impulsores, ya que propone medidas para compensar la falta de competencia lingüística de los conductores y demuestra que son suficientes para garantizar un nivel equivalente de seguridad. SNCF Réseau evaluará la adecuación y suficiencia de las medidas presentadas y proporcionará una respuesta razonada.

Disposiciones relativas al personal de las empresas ferroviarias

Las empresas ferroviarias deben cumplir con la normativa vigente.

5.1.3 Condiciones a tener en cuenta en la prestación del servicio en otras categorías de la operación

España

La Orden 2872/2010, también recoge la obligación de disponer de habilitación en las categorías de:

- Auxiliar de Operaciones de tren.
- Operador de vehículos de maniobras.
- Auxiliar de cabina.
- Personal de control en ruta.

Así se establece que:

Art. 19.

2. La habilitación de auxiliar de operaciones del tren faculta a su titular para realizar, entre otras, las labores de enganche, desenganche y acoplamiento de vehículos ferroviarios, colaborar en la realización de pruebas de frenado y efectuar la colocación y retirada de las señales de cola de los trenes. También podrá realizar, a las órdenes del responsable de circulación y cuando disponga de la formación requerida y así conste en su habilitación, todas las operaciones que conlleva la realización de maniobras, excepto el manejo de los vehículos de maniobras. La habilitación de auxiliar de operaciones del tren con alcance de maniobras también faculta a la realización de las labores del auxiliar de cabina.

....

4. La habilitación de operador de vehículos de maniobras faculta a su titular para realizar, dentro del límite de la denominada zona de maniobras de las terminales de mercancías y

estaciones integrantes de la Red Ferroviaria de Interés General que establece la normativa ferroviaria vigente en materia de seguridad en la circulación, el desplazamiento y manejo de vehículos ferroviarios por sus vías, en operaciones asociadas a las actividades de maniobras, de clasificación, y de retirada o suministro de material rodante a derivaciones particulares, centros de tratamiento técnico o centros de mantenimiento de material ferroviario. En todo caso, cuando en el manejo de los correspondientes vehículos sea necesario salir de la zona protegida para la realización de maniobras, el titular de esta habilitación deberá estar en posesión de la licencia de conducción.

5. La habilitación de auxiliar de cabina faculta a su titular para colaborar con el maquinista en la identificación y el cumplimiento de las órdenes de las señales y demás prescripciones de circulación que le afecten, así como la utilización del freno de emergencia e inmovilización del vehículo en casos de emergencia.

Francia.-

Otra disposición legal de interés es:

El Decreto n. ° 2017-527 del 12 de abril de 2017, relativo a las condiciones de aptitud física y psicológica del personal autorizado para las tareas esenciales de seguridad ferroviaria (TES) distintas de la conducción de trenes. En esta disposición legal se modificaron las citadas condiciones y se refiere especialmente a la extensión de las competencias de la Comisión de Aptitud Ferroviaria, al TES, en categorías distintas de la conducción de los trenes. Existe una versión disponible, consolidada el 1 de julio de 2017.

Requisitos lingüísticos

Respecto a los requisitos lingüísticos hemos hecho ya varias referencias.

Es muy destacable la previsión establecida en la Directiva (UE) 2016/882 de la Comisión, de 1 de junio de 2016, que modificó la Directiva 2007/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a los requisitos lingüísticos, así se establece lo siguiente:

« 8. Prueba lingüística

1. Los maquinistas que deban comunicarse con el administrador de la infraestructura sobre cuestiones esenciales relacionadas con la seguridad deberán poseer la necesaria competencia lingüística en al menos uno de los idiomas indicados por este. Dicha competencia lingüística deberá permitirles comunicarse de manera activa y eficaz en situaciones tanto rutinarias como degradadas y de emergencia. Deberán poder emplear los mensajes y el método de comunicación especificados en las ETI “Explotación y gestión del tráfico”.

2. A fin de satisfacer los requisitos enumerados en el apartado 1, los maquinistas deberán tener una capacidad de comprensión oral y escrita y de comunicación oral y escrita correspondiente al nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (CEFR) establecido por el Consejo de Europa (2) .

3. En el caso de los tramos entre las fronteras y las estaciones situadas en su proximidad y designadas para operaciones transfronterizas mediante la exención de los maquinistas interesados de la obligación de cumplir los requisitos previstos en el apartado 2, esta exención es a condición de que se aplique el procedimiento siguiente:

a) la empresa ferroviaria solicitará una excepción del administrador de infraestructuras para los maquinistas interesados. A fin de garantizar el tratamiento justo y equitativo de los solicitantes, el administrador de infraestructuras aplicará a todas las solicitudes de excepción presentadas el mismo procedimiento de evaluación, que formará parte de la declaración sobre la red;

b) el administrador de infraestructuras concederá una excepción si la empresa ferroviaria puede demostrar que ha establecido mecanismos suficientes para garantizar la comunicación entre los maquinistas interesados y el personal del administrador de infraestructuras en situaciones tanto rutinarias como degradadas y de emergencia, con arreglo al apartado 1;

c) las empresas ferroviarias y los administradores de infraestructuras garantizarán que el personal interesado conozca dichas normas y mecanismos y reciba formación adecuada a través de sus propios sistemas de gestión de la seguridad.»

Esta regulación está incorporada a la legislación española y actualizada mediante la Orden FOM/2872/2010, modificada por el tratamiento de las excepciones con la Orden FOM/1613/2016, de 4 de octubre.

6 Regulación laboral básica

6.1 España

- Mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se constituye en la norma laboral fundamental en España. Dicha regulación tiene el carácter de derecho necesario.
- El régimen de Convenios Colectivos de Trabajo regulan las condiciones laborales por sector, autonomía, en el ámbito nacional o por empresa, (en nuestro caso ferroviario, se trata de convenios de empresa), atendiendo aquellas normas laborales aplicables en cada supuesto. Se toma como referencia el Convenio Colectivo del Grupo Renfe, aprobado por resolución del 14 de noviembre de 2016 por la Dirección General de Empleo, así como la Normativa laboral vigente de Renfe-Operadora

6.2 Francia

- La normativa laboral aplicable en Francia se encuentra en el Código de trabajo y también en los acuerdos o convenios colectivos, en cuyo ámbito de aplicación este incluida la correspondiente empresa.
- Se distinguen entre convenio colectivo y acuerdo colectivo, de tal manera que un convenio colectivo aborda el conjunto de las normas de derecho laboral, (contrato de trabajo, salarios, clasificación profesional, etc.) y un acuerdo colectivo solo trata uno o algunos temas del derecho laboral.
- La empresa incluida en el ámbito de aplicación de un convenio o acuerdo colectivos está obligada a aplicarlos si forma parte de la organización patronal que lo ha firmado, sin embargo, cuando han sido publicados por orden del Ministerio de Trabajo en el Journal Officiel, la empresa, se encuentre adherida o no, está obligada a aplicarlos.
- Los convenios o acuerdos cuyo ámbito es la empresa, se aplican de modo automático.

- Inicialmente el Código de Trabajo había previsto la superioridad de los convenios o acuerdos de ámbito superior, respetando al mismo tiempo, la aplicación de la regla más favorable a los trabajadores, pero la Ley 2004-391, de 4 de mayo 2004, modificó este criterio, estableciendo que los acuerdos de empresa pueden derogar, incluso si son más favorables al trabajador, los acuerdos de sector, salvo si estos últimos lo prohíben.
- Se toma como referencia inicial el Convenio Colectivo Nacional del ramal ferroviario IDCC 3217 del 31 de mayo de 2016, (Disposiciones Generales) y la Reglamentación del trabajo de SNCF.

6.3 Regulación complementaria a tener en cuenta

Entre otras disposiciones...

6.3.1 España

- El Real Decreto 2387/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sector Ferroviario, (última modificación consolidada del 7 de noviembre de 2015).
- La Orden FOM/2520/2006, de 27 de Julio, por la que se determinan las condiciones para la obtención de títulos y habilitaciones que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad, así como el régimen de los centros de formación de dicho personal y de los de valoración de su aptitud, (modificada por Orden 2872/2010 y por Orden FOM 679/2015).
- Real Decreto 810/2007, de 22 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad en la Circulación de la RFIG, (última actualización consolidada del 7.11.2015).
- Real Decreto 664/2015, de 17 de Julio, por el que se aprueba el Reglamento de Circulación Ferroviaria.
- Ley 38/2015, de 29 de septiembre del Sector Ferroviario.

6.3.2 Francia

- La Ley nº 82-1153 de 30 de diciembre de 1982 sobre orientación en los transportes terrestres.
- La Ley nº 2014-872 del 4 de agosto de 2014 sobre reforma ferroviaria.
- El Decreto nº 2016-418, de 7 de abril de 2016, sobre adaptación del título VI del Libro II de la 1ª Parte del Código del Trabajador de las Empresas de Transporte en Territorio Nacional, Modificación del Código de Transporte, Salario Mínimo. Empresas de Transporte establecidas fuera de Francia.
- El Código de transporte, versión consolidada del 22 de enero de 2017.
- Decreto nº 2010-404 de 27 de abril de 2010, relativo al régimen de la duración del trabajo del personal de empresas de transporte ferroviario.
- Decreto nº 2006-1279, del 19 de octubre de 2006, relativo a la seguridad de las circulaciones ferroviarias y de la interoperabilidad del sistema ferroviario.
- Decreto nº 2007-353 del 17 de marzo de 2007, relativo a la duración cotidiana del trabajo de los trabajadores nocturnos y de los descansos, modificando el código de trabajo.
- Decreto nº 2016-418 de 7 de abril de 2016, adaptando el título VI del libro II de la primera parte del Código de trabajo a las empresas de transporte que desplazan a sus trabajadores móviles o tripulaciones en el territorio nacional y modificando el Código de Transportes.

REFERENCIA A LA DIRECTIVA 96/71/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 16 DE DICIEMBRE SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS, PUESTA EN RELACIÓN CON LA DIRECTIVA 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)

Interesa citar las disposiciones europeas que se mencionan PARA LOS SUPUESTOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONALES QUE SE REALICEN TRABAJADORES DE MODO TEMPORAL.

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 189.B) del Tratado de la UE, la Directiva 96/71/CE contempla los supuestos en los que concurre la prestación de servicios transnacionales por parte de trabajadores que temporalmente prestan servicio en un territorio de un Estado miembro, distinto del Estado en que trabajan habitualmente.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

2. ...

3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

- a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Los Estados miembros deben velar porque, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las

condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general:
 - a. los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
 - b. la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - c. las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
 - d. las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;
 - e. la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
 - f. las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
 - g. la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

A los fines de la Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

2. Las letras b) y c) del párrafo primero del apartado 1 no se aplicarán a los trabajos de montaje inicial o de primera instalación de un bien contemplado en un contrato de suministro de bienes, indispensables para la puesta en funcionamiento del bien suministrado y ejecutados por los trabajadores cualificados y/o especializados de la empresa proveedora, cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días.

Esta disposición no se aplicará a las actividades en el ámbito de la construcción mencionadas en un anexo que se incorpora.

3. Los Estados miembros podrán decidir, previa consulta a los interlocutores sociales y de conformidad con los usos y costumbres de cada Estado miembro, que no se apliquen las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a)- trabajador de empresa- y b)- trabajador de empresa de un grupo- del apartado 3 del artículo 1 cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

4. Los Estados miembros, de conformidad con las legislaciones o usos nacionales, podrán introducir excepciones a las disposiciones de la letra c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos a que se refieren las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1 así como a una decisión de un Estado miembro conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del presente artículo, mediante convenios colectivos, relativos a uno o más sectores de actividad, cuando la duración del desplazamiento de los trabajadores no sea superior a un mes.

5. Los Estados miembros podrán establecer una excepción a lo dispuesto en las letras b) y c) del párrafo primero del apartado 1 en los casos mencionados en las letras a) y b) del apartado 3 del artículo 1 con motivo de la escasa importancia de los trabajos que deban efectuarse.

Los Estados miembros que hagan uso de la facultad mencionada en el párrafo primero establecerán las condiciones que deban cumplir los trabajos para ser considerados «de escasa importancia».

6. La duración del desplazamiento se calculará sobre un período de referencia de un año a partir de su comienzo.

Al calcular el período de un año, se incluirá en el cálculo el tiempo que en su caso haya estado desplazado el trabajador al que haya que sustituir.

7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente

realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos.

A falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales en el sentido de lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en:

- los convenios colectivos o laudos arbitrales que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos, y/o
- los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional, siempre que su aplicación a las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garantice igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.

En el sentido de lo dispuesto en la Directiva, se entenderá que existe igualdad de trato cuando las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar:

- estén sometidas, en el lugar de actividad o en el sector de que se trate, a las mismas obligaciones que las empresas objeto de los desplazamientos, por lo que se refiere a las materias enumeradas en el apartado 1 del párrafo primero, y
- puedan serle exigidas dichas obligaciones con los mismos efectos.

9. Los Estados miembros podrán disponer que las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores, con arreglo a la letra c) del apartado 3 del artículo 1

el beneficio de las condiciones que se apliquen a los trabajadores interinos en el Estado miembro en cuyo territorio se ejecute el trabajo.

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, por igual:

- condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,
- condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo de la Directiva.

DIRECTIVA 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 15 de mayo de 2014

Esta normativa se ha desarrollado mediante la aprobación de la Directiva 2014/67/UE, en cuyo artículo 1 se indica que:

La presente Directiva establece un marco común de un conjunto de disposiciones, medidas y mecanismos de control apropiados que son necesarios para una mejor y más uniforme transposición, aplicación y cumplimiento en la práctica de la Directiva 96/71/CE, incluyendo medidas para prevenir y sancionar cualquier abuso y elusión de las normas aplicables y sin perjuicio del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71/CE. La presente Directiva tiene como finalidad garantizar que se respete un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados para la prestación de servicios transfronteriza, en particular que se cumplan las condiciones de empleo aplicables en el Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio, de conformidad con el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, facilitando al mismo tiempo el ejercicio de la libre prestación de servicios a los prestadores de los mismos y promoviendo la competencia leal entre ellos, apoyando así el funcionamiento del mercado interior. 2. La presente Directiva no afectará en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales

reconocidos en los Estados miembros y a nivel de la Unión, incluyendo el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales. Tampoco afecta al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales.

6.3.3 Regulación francesa de especial interés para los trabajadores extranjeros europeos que trabajen en Francia

Los ciudadanos del EEE pueden circular, residir y trabajar libremente en cualquier país miembro, gozando de los mismos derechos que los nacionales del país elegido, (Tratado CE, artículo 8A). Esta libertad de circulación se extiende también a sus familiares, cualquiera que sea su nacionalidad, con ciertas limitaciones en algunos casos. Por tanto, como nacional de un país miembro del EEE podrá acceder en Francia a cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, sin necesidad de solicitar un permiso de trabajo y tener los mismos derechos que los trabajadores franceses en cuanto a salario, condiciones de trabajo, acceso a la vivienda, formación profesional, seguridad social o afiliación sindical.

Como ciudadano español y, por tanto, comunitario, para entrar en Francia sólo se necesita un DNI o un pasaporte en vigor y se puede permanecer sin límite de tiempo.

Si bien no existe obligatoriedad de un permiso de residencia para los ciudadanos del EEE, es conveniente solicitarlo, será útil para el trabajador confirmar el derecho a las prestaciones sociales, y le facilitará los trámites administrativos y la vida cotidiana en general.

Para solicitar el permiso de residencia debe dirigirse a la Prefectura de Policía más próxima a su domicilio o, en su defecto, al Ayuntamiento de la localidad donde resida.

En su desplazamiento a Francia debe tener en cuenta los siguientes formularios normalizados en el EEE, que se obtienen en la oficina correspondiente de la Seguridad Social, excepto los de la serie E-300 que se consiguen en el INEM.

Serie E-100, para tener prestaciones por enfermedad, maternidad y desplazamiento.

Serie E-300, para el derecho a prestaciones por desempleo.

Serie E-400, para el cálculo de prestaciones familiares.

Debemos distinguir la protección que el sistema español nos puede otorgar a nuestra llegada al país según la normativa comunitaria, de la protección que otorga el sistema sanitario francés, una vez que estemos integrados en su sistema de seguridad social.

Antes de viajar a Francia se debe solicitar información en las oficinas de la Seguridad Social (INSS) sobre la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) y los formularios de la serie E-100 pertinentes en su caso.

La TSE es individual y da derecho al titular a recibir tratamiento médico u hospitalización de urgencia. El período de validez consta en la Tarjeta. Para su obtención el trabajador deberá personarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) del Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde le será emitida en el acto, previa identificación personal.

La seguridad social francesa subvenciona solamente una parte de los gastos médicos.

Existe libre elección de médico generalista y especialistas por parte del paciente.

Según este funcionamiento el usuario debe pagar la atención que recibe y después la seguridad social le reembolsa el pago menos el importe de un ticket moderador, que supone aproximadamente el 25% del precio de la consulta. El ticket moderador puede ser objeto de un seguro privado complementario suscrito en su totalidad o de forma compartida por el empleador o por el trabajador. En caso de urgencias médicas se reembolsa el 100% de los gastos.

Desde 2005 también está vigente el sistema de pago por acto médico que consiste en pagar 1 euro por cada atención recibida.

Para tener derecho en Francia a la atención por enfermedad o maternidad y poder solicitar el reembolso de los gastos sanitarios hay que reunir una serie de requisitos:

- Haber cotizado como asalariado al menos 60 horas durante el mes anterior a la administración de las prestaciones o 120 horas en los últimos tres meses.
- Un informe médico con la prescripción del tratamiento (Hoja de tratamiento).

Si se pone enfermo el trabajador mientras está trabajando debe entregar a la empresa el parte médico de baja en un plazo máximo de 48 horas.

La normativa comunitaria en materia de Seguridad Social no sustituye a los diferentes sistemas nacionales, simplemente asegura una coordinación de estos sistemas estipulando la denominada totalización de períodos, que significa que los períodos de cotización, empleo o residencia completados conforme a la legislación de uno de los Estados miembros se tienen en cuenta, si es necesario, para reconocer el derecho a prestación según la legislación de otro Estado miembro.

El sistema de Seguridad Social en Francia es complejo y con frecuencia sufre modificaciones por lo que siempre es aconsejable asesorarse en los organismos competentes en la materia del propio país.

En general, todos los trabajadores asalariados y asimilados no sometidos a un régimen especial deben estar obligatoriamente afiliados al régimen general de la Seguridad Social. La afiliación la realiza el empresario en el momento que el trabajador empieza a trabajar. Una vez registrado el trabajador recibe un certificado de inscripción y la Carte Vital donde figurará su número de seguridad social llamado NIR (Numéro d'Identification au Répertoire). Necesitará el trabajador acudir a un centro de atención médica primaria CPAM local (Caisse Primaire de Assistance Maladie) para que le asignen un médico.

Las cotizaciones se pagan en parte por el empleador y en parte por el trabajador.

Actualmente la deducción del salario bruto por este concepto ronda el 23%.

Las prestaciones de la Seguridad Social cubren: enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, minusvalías, viudedad, muerte, seguro de desempleo y jubilación.

Francia es uno de los países de la UE con mayor cobertura social. Las prestaciones no contributivas están destinadas a compensar las cargas familiares de los franceses y extranjeros residentes en el país con hijos a su cargo. Hay ayudas relacionadas con el nacimiento, la educación, el alojamiento y otras más específicas. En la mayoría de los casos la concesión de estas ayudas se establece en función de los recursos económicos.

El sistema francés de prestaciones por desempleo lo gestiona ASSEDIC (l'Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce), organismo integrado en UNEDIC (Union National interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce) y con la participación de los sindicatos.

El derecho a recibir prestaciones por desempleo (allocations de chômage) nace como consecuencia de cotizaciones previas a la seguridad social durante al menos 6 meses a tiempo completo durante los últimos 22 meses anteriores a la pérdida del empleo. Inicialmente se paga el 50% del salario. La duración del seguro de desempleo es de siete meses como mínimo. EL E-301 permite tener en cuenta los períodos cotizados en España u otro país de la UE.

En caso de que el trabajador este cobrando prestaciones por desempleo en España, puede exportarlas a Francia para buscar trabajo durante un período máximo de tres meses. Para ello se le exigirá haber estado inscrito en el Servicio Público de Empleo durante al menos 4 semanas, comunicar al mismo la fecha real de su partida y solicitar el formulario E-303 que expide el INEM. A su llegada a Francia debe inscribir el trabajador en ASSEDIC en un plazo de 7 días. Los trámites pueden durar hasta 2 meses.

Si el trabajador ha trabajado en Francia y no ha solicitado el desempleo en este país, conviene solicitar el E-301 en DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Émloi et de la Formation Professionnelle) antes de abandonar Francia, a fin de que los períodos cotizados en este país puedan tenerse en cuenta para el cálculo de futuras prestaciones en España.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques)

Si se es residente en Francia, se está sujeto a las mismas obligaciones fiscales que los nacionales del país y se deberá pagar el impuesto sobre la renta por la totalidad de los ingresos percibidos

(con independencia del país del que se proceda). No obstante, Francia y España tienen suscrito un Convenio Bilateral sobre Doble Imposición con el objeto de evitar que el contribuyente tenga que pagar impuestos por el mismo concepto en los dos países.

En Francia el empresario no realiza retención del IRPP en la nómina del trabajador.

El sistema se basa en una declaración de los ingresos por parte del asalariado (Unidad Fiscal) a la administración fiscal. Los ingresos a declarar son los del año precedente; el primer año de declaración se realiza el pago en el mes de septiembre, los años siguientes en el mes de febrero. La administración fiscal envía a cada unidad familiar (pareja casada, pareja de hecho, soltero...) un impreso de Déclaration de revenus (declaración de renta).

El contribuyente puede liquidar su impuesto, ya sea por cuotas mensuales (10 mensualidades y el resto en diciembre), o bien por pago de los “tercios provisionales” en febrero, mayo, y el resto en septiembre (los tercios son calculados en función de los impuestos pagados el año precedente).

La elección de pago de impuestos entre cuota mensual o tercios provisionales es personal y se hace de acuerdo con la administración, excepto el primer año fiscal, que se paga de una sola vez en septiembre.

Base de Cálculo

El cálculo del impuesto sobre la renta se establece sobre la base del salario neto ganado por el asalariado o la pareja.

El contribuyente puede beneficiarse de un cierto número de exenciones y deducciones, en función de la situación personal de la unidad fiscal (intereses de préstamos inmobiliarios, de seguros de vida o complementarios, cargas familiares, donaciones, etcétera).

El impuesto está calculado según el sistema de cociente familiar, a través de la tasa aplicable a cada uno de los tramos que componen el ingreso impositivo y cuyos límites dependen del número de partes correspondientes a la situación y a las cargas familiares del contribuyente.

El tipo máximo del impuesto ha sido del 48% para 2006.

El Gobierno Francés puso en marcha en el año 2006 una reforma fiscal que destaca por la reducción de seis a cuatro tramos del impuesto sobre la renta, con un máximo del 40%, frente al 48% anterior, y el establecimiento de un techo máximo fiscal para todos los contribuyentes del 60% sobre el total de los ingresos

En el año 2017 el sistema fiscal francés es territorial. Tanto los residentes como no residentes son gravados sobre sus ingresos originados en Francia, y sobre sus ganancias derivadas de un negocio en Francia; en cambio, los ingresos originados fuera de Francia en general no pagan impuesto.

Tasa estándar

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPP)	Tipo progresivo hasta el 45%
Hasta 9.690 EUR	0%
De 9690 hasta 26.764 EUR	14%
De 26.764 hasta 71.754 EUR	30%
De 71.754 EUR hasta 151.956 EUR	41%
Por encima de 151.956 EUR	45%

Tabla 1. Tasas estándar IRPP Francia- Fuente: Ministerio de Tramitación Fiscal

Deducciones y créditos de impuestos

Las deducciones incluyen los gastos que generan ingresos, las cotizaciones sociales obligatorias, los costos de cuidado de niños, créditos al consumo, pensiones alimenticias, la asistencia de personas dependientes, los costos de inversión y jurídicos, las pérdidas relacionadas con el arriendo de bienes inmuebles y otros. También se ofrecen incentivos y créditos a quienes compran por primera vez una residencia o para obras de renovación de residencias.

Regímenes especiales para los expatriados

En Francia existe un sistema de imposición generoso para los expatriados, con el objetivo de atraer la inversión extranjera. Beneficia principalmente a las cotizaciones de salud, las contribuciones para pensiones complementarias y otras exenciones.

Dos son los impuestos descontados directamente de la retribución, los llamados “impuestos sociales”: CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) o “Reembolso de la deuda social”.

CSG (Contribution Sociale Généralisée) o “Contribución social generalizada”.

Son impuestos que contribuyen al saneamiento de la deuda de la SS. Son obligatorios y están calculados a partir del salario y de un coeficiente fijado por el Gobierno.

Francia ha firmado convenios fiscales con la mayoría de los países del EEE. Estos convenios permiten evitar los problemas de doble imposición.

Convenios para evitar la doble imposición

Convenio firmado entre el Reino de España y la República Francesa a fin de evitar la doble imposición y de prevenir la evasión y el fraude fiscal en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio.

Fuentes de información fiscal

Para disponer de información más puntual sobre la materia se puede acudir a las siguientes fuentes de información fiscal:

- Autoridades fiscales
 - Portal web de la Administración Fiscal
 - Ministerio de Finanzas y Cuentas Públicas
- Otras fuentes útiles
 - Revista fiduciaria

- Información sobre los impuestos franceses
- Información del banco CIC sobre el sistema fiscal francés (en inglés)
- Las guías
 - Guía de impuestos de Deloitte
 - Perfil Económico Doing Business 2016 de Francia
 - Consulte las tendencias fiscales en la Unión Europea (en inglés)

Modalidades de contratación laboral en Francia

Las condiciones de trabajo entre trabajador y empresario deben estar especificadas en un contrato de trabajo. En Francia existen cinco modalidades principales de contratación:

Contrato de duración indeterminada-Contrat à durée indéterminée-CDI

Este contrato no tiene un plazo de finalización predeterminado, por ello ofrece trabajo estable. Si es a jornada completa no se exige la forma escrita, pero es habitual y recomendable la forma escrita. En el contrato se pactan las condiciones particulares de trabajo y los derechos y deberes de empresario y trabajador, respetando en todo caso los derechos y deberes básicos.

Contrato de duración determinada-Contrat à durée déterminée-CDD.

Es un contrato a tiempo completo por un período de tiempo determinado que debe realizarse siempre por escrito y para los casos concretos y temporales que la ley estipula (sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, acumulación de tareas. etc.).

Contrato de trabajo temporal-Contrat temporaire.

Es el contrato típico para el trabajo en Empresas de Trabajo Temporal. Las condiciones son prácticamente las mismas que las del CDD, pero en este caso hay tres partes implicadas: el trabajador, la agencia de empleo temporal que es su empleador y la empresa usuaria donde realiza la actividad.

Las empresas sólo pueden utilizar este tipo de contrato para el desarrollo de una tarea no permanente (mission).

Contrato de trabajo a tiempo parcial-Contrat de travail à temps partiel.

El contrato a tiempo parcial, que debe celebrarse siempre por escrito, es aquel en el que la jornada laboral es de duración inferior (legal o convencional) a la habitual en la empresa. Esta reducción de jornadas se puede realizar en cómputo anual, mensual o semanal. Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, con las peculiaridades derivadas de la jornada reducida.

Contrato de trabajo intermitente-Contrat intermittent

El contrato intermitente se caracteriza por la alternancia de períodos de trabajo y de inactividad. Este tipo de contrato, que sólo se puede utilizar en el caso de que lo permita el convenio colectivo, se utiliza principalmente para empleos permanentes que por su naturaleza presentan períodos de inactividad (por ejemplo empleos como monitor de esquí). El contrato debe fijar una duración indeterminada y especificar la duración anual mínima del período de actividad.

Todas estas categorías de contrato laboral, excepto el CDI, deben realizarse obligatoriamente por escrito, (aunque como se ha dicho es conveniente hacerlo).

Un contrato de trabajo se compone de diferentes cláusulas que definen los derechos y las obligaciones de ambas partes.

Las leyes laborales francesas distinguen habitualmente dos tipos de cláusulas:

- Cláusulas específicas destinadas a proteger los intereses del trabajador. Generalmente las contienen todos los contratos y se rigen por la ley (período de prueba, no discriminación, respeto a la intimidad, etc.)
- Cláusulas particulares que restringen los derechos y libertades de los asalariados y que deben estar justificadas por necesidades de la empresa con objeto de proteger sus intereses (cláusula de competencia desleal, movilidad, indemnización por formación). La cláusula “débit formation”, por ejemplo, exige al trabajador que ha recibido una formación financiada en su totalidad por la empresa a permanecer a su servicio un

tiempo determinado. En caso de dimisión anticipada a iniciativa del trabajador, éste deberá rembolsar a la empresa una cantidad prefijada inicialmente o el costo total de dicha formación.

Los contratos CDD y los de tiempo parcial suelen ser objeto de estas disposiciones particulares, por tanto, conviene negociarlas antes de la firma del contrato.

La duración del trabajo.

Desde enero de 2002 Francia ha implantado la jornada laboral de 35 horas semanales en todo tipo de empresas, aunque en algunas empresas hay una jornada distinta considerada como equivalente. Esta jornada laboral no es ni la jornada laboral mínima ni máxima, sino la jornada de referencia. Toda hora de la jornada de trabajo que las supere se considerará hora suplementaria y deberá ser compensada, bien económicamente bien con períodos de descanso.

Vacaciones y festivos

Con carácter general y nacional hay 11 días festivos al año:

1 de enero (año nuevo), 1 de mayo (Fiesta del Trabajo) y 8 de mayo (celebración del fin de la Segunda Guerra Mundial), el lunes de Pascua, el jueves de la Ascensión, lunes de Pentecostés (suprimido en el sector público), el 14 de julio (Fiesta Nacional), el 15 de agosto, los días 1 de noviembre (Todos los Santos) y 11 de noviembre (Armisticio) y el 25 de diciembre (Navidad).

Los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a 2 días y medio de vacaciones pagadas por mes.

Salario Mínimo

El SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) es la remuneración mínima garantizada para los trabajadores por cuenta ajena. Se realiza una revisión obligatoria anual, con efectos de 1 de julio en función de la evolución de la economía.

El salario mínimo interprofesional para 2017 en Francia ha quedado fijado en 1.480,3 € al mes, es decir 17.764 euros al año, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales, que es la división habitual del salario anual en la mayor parte de los países.

Por lo tanto, el SMI ha subido 13,7 Euros mensuales respecto al año anterior, un 0,9%. Este incremento es mayor que el del IPC de 2016 que es del 0,6%, por lo tanto, los trabajadores han ganado poder adquisitivo en el último año.

Si miramos el ranking de SMI de los países con mayor importe, Francia se encuentra en el puesto 8 de los 97 de la lista.

El salario mínimo interprofesional o SMI es la cuantía retributiva mínima o el valor del salario mínimo que recibe un trabajador por la jornada legal de trabajo, independientemente del tipo de contrato que tenga.

Más adelante volveremos a hacer referencia a todo ello.

6.4 Régimen de seguridad social

6.4.1 Regulación en España

En España la regulación básica de Seguridad Social se contempla en el RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Artículo 2. Principios y fines de la Seguridad Social.
 1. El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.
 2. El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.

- Artículo 3. Irrenunciabilidad de los derechos de la Seguridad Social.

Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente ley.

Artículo 7. Extensión del campo de aplicación.

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

...

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

Artículo 15. Obligatoriedad y alcance de la afiliación.

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el artículo 7.1 y única para toda su vida y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

Artículo 18. Obligatoriedad.

1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo, así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

...

Artículo 19. Bases y tipos de cotización.

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

3. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.
- c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- d) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

3. La acción protectora comprendida en los apartados anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los especiales de la Seguridad Social, así como de las prestaciones no contributivas.

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios recogidos en el artículo 2.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

Artículo 51. Residencia a efectos de prestaciones y de complementos por mínimos.

1. Los beneficiarios de prestaciones económicas, o de complementos por mínimos, cuyo disfrute se encuentre condicionado a la residencia efectiva en España podrán ser citados a comparecencia en las oficinas de la entidad gestora competente con la periodicidad que esta determine.

2. A efectos del mantenimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, o a los complementos por mínimos, para cuya percepción se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia del territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, a efectos de las prestaciones y subsidios por desempleo, será de aplicación lo que determine su normativa específica.

3. Para el mantenimiento del derecho a las prestaciones sanitarias en las que se exija la residencia en territorio español, se entenderá que el beneficiario de dichas prestaciones tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero, siempre que estas no superen los noventa días naturales a lo largo de cada año natural.

Artículo 70. Relaciones y servicios internacionales.

Las entidades gestoras, con la previa conformidad del departamento ministerial de tutela, podrán pertenecer a asociaciones y organismos internacionales, concertar operaciones,

establecer reciprocidad de servicios con instituciones extranjeras de análogo carácter y participar, en la medida y con el alcance que se les atribuya, en la ejecución de los convenios internacionales de Seguridad Social.

Artículo 79. Enumeración.

1. La colaboración en la gestión del sistema de la Seguridad Social se llevará a cabo por mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y por empresas, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

2. La colaboración en la gestión se podrá realizar también por asociaciones, fundaciones y entidades públicas y privadas, previa su inscripción en un registro público.

Artículo 136. Extensión.

1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

...

b) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).

...

k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.

...

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 141. Sujetos obligados.

1. Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

2. La cotización comprenderá dos aportaciones:

a) De los empresarios, y

b) de los trabajadores.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

Artículo 145. Tipo de cotización.

1. El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se

determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

Artículo 146. Cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación, o situación en la tarifa de primas establecida legalmente. Para el cálculo de dichos tipos de cotización se computará el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores.

2. De igual forma se podrán establecer, para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales a la cotización de accidentes de trabajo, en relación a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados.

3. La cuantía de los tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores podrá reducirse en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medios eficaces de prevención. Asimismo, dicha cuantía podrá aumentarse en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. La reducción y el aumento previstos en este apartado no podrán exceder del 10 por ciento de los tipos de cotización, si bien el aumento podrá llegar hasta un 20 por ciento en caso de reiterado incumplimiento de las aludidas obligaciones.

Artículo 147. Base de cotización.

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a

percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

...

Artículo 149. Cotización adicional por horas extraordinarias.

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La cotización adicional por horas extraordinarias estructurales que superen el tope máximo de ochenta horas establecido en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores se efectuará mediante la aplicación del tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Disposición adicional segunda. Protección de los trabajadores emigrantes.

1. El Gobierno adoptará las medidas necesarias para que la acción protectora de la Seguridad Social se extienda a los españoles que se trasladen a un país extranjero por causas de trabajo y a los familiares que tengan a su cargo o bajo su dependencia.

A tal fin, el Gobierno proveerá cuanto fuese necesario para garantizar a los emigrantes la igualdad o asimilación con los nacionales del país de recepción en materia de Seguridad Social, directamente o a través de los organismos intergubernamentales competentes, así como mediante la ratificación de convenios internacionales de trabajo, la adhesión a convenios multilaterales y la celebración de tratados y acuerdos con los estados receptores.

En los casos en que no existan convenios o, por cualquier causa o circunstancia, estos no cubran determinadas prestaciones de la Seguridad Social, el Gobierno, mediante las disposiciones correspondientes, extenderá su acción protectora en la materia tanto a los emigrantes como a sus familiares residentes en España.

2. Los accidentes que se produzcan durante el viaje de salida o de regreso de los emigrantes en las operaciones realizadas por la Dirección General de Migraciones, o con su intervención, tendrán la consideración de accidentes de trabajo, siempre que concurren las condiciones que reglamentariamente se determinen, a cuyo efecto dicho centro directivo establecerá con la Administración de la Seguridad Social los correspondientes conciertos para la protección de esta contingencia. Las prestaciones económicas que correspondan por el accidente, conforme a lo dispuesto en el presente apartado, serán compatibles con cualesquiera otras indemnizaciones o prestaciones a que el mismo pudiera dar derecho.

Igual consideración tendrá las enfermedades que tengan su causa directa en el viaje de ida o de regreso.

Las bases de cotización en España en 2017 son:

Las bases de cotización para el año 2017

DATOS MENSUALES

Grupo de Cotización	Categoría	Mínima	Máxima
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.152,90€/mes	3.751,20€/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	956,10€/mes	3.751,20€/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	831,60€/mes	3.751,20€/mes
4	Ayudantes no titulados	825,60€/mes	3.751,20€/mes
5	Oficiales Administrativos	825,60€/mes	3.751,20€/mes
6	Subalternos	825,60€/mes	3.751,20€/mes
7	Auxiliares Administrativos	825,60€/mes	3.751,20€/mes

DATOS DIARIOS

Grupo de Cotización	Categoría	Mínima	Máxima
8	Oficiales de primera y segunda	27,52€/día	125,04€/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	27,52€/día	125,04€/día
10	Peones	27,52€/día	125,04€/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquier que sea su categoría profesional	27,52€/día	125,04€/día

Tabla 2. Bases de cotización en España- Fuente: Seguridad Social

A partir de 1 de enero de 2017, los tipos de cotización al Régimen General serán los siguientes:

a) **Para las contingencias comunes**, el 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

Fondo de Garantía Salarial: el 0,20 por ciento, a cargo de la empresa.

Formación Profesional: el 0,70 por ciento, del que el 0,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento a cargo del trabajador.

Desempleo

En contratos indefinidos, el 5,50 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

En contratos de duración determinada a tiempo completo: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

Horas extraordinarias

Cotización Adicional de las Horas Extra Estructurales: 12 por ciento empresa y 2 por ciento trabajador.

Cotización Adicional de las Horas Extra no Estructurales: 23,6 por ciento empresa y 4,70 por ciento trabajador.

.../...

.../...

Orden ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

TIPOS DE COTIZACIÓN REGIMEN GENERAL 2017			
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	23,60%	4,70%	28,30%
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	Sigue vigente el sistema de primas de la disp. adicional 4ª ley 42/2006 de PGE		
DESEMPLEO			
Contratación Indefinida.....	5,50%	1,55%	7,05%
Contratación de Duración Determinada:			
A tiempo completo.....	6,70%	1,60%	8,30%
A tiempo parcial.....	6,70%	1,60%	8,30%
FONDO DE GARANTIA SALARIAL	0,20%	-	0,20%
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60%	0,10%	0,70%
Cotización Adicional Horas Extras Estructurales	12,00%	2,00%	14,00%
Cotización Adicional Horas Extras No estructurales	23,60%	4,70%	28,30%

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS 2017		
Bases de Cotización		Tipos de Cotización
Mínima	893,10 €	Contingencias Comunes con IT: 29,80 %
		Contingencias Comunes y Acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad: 29,30 %
Máxima	3.751,20 €	Contingencias Comunes sin IT: 26,50%
		Contingencias Comunes sin protección por AT/EP: cotización adicional 0,10%
		Protección por Cede de Actividad: 2,20%

Información a efectos divulgativos. Carece de valor jurídico. Consúltese Orden ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

Tabla 3. Tipos de cotización España- Fuente: Seguridad Social

6.4.2 Regulación en Francia

CÓDIGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El complejo sistema de la Seguridad Social en Francia consta de cinco grandes regímenes:

El general, que cubre a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, así como a otras categorías de personas (estudiantes, beneficiarios de determinadas prestaciones, residentes). Se organiza en la rama de enfermedad, maternidad, invalidez y fallecimiento; la de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la de vejez; y la rama de la familia. Entre los trabajadores por cuenta ajena, hay algunos que cubren todos los riesgos y otros solo el seguro de vejez.

El agrario, que engloba todos los riesgos, pero distingue entre trabajadores autónomos y por cuenta ajena;

Los trabajadores autónomos no agrícolas: existen tres regímenes para el seguro de vejez de los trabajadores autónomos (artesanos, comerciantes e industriales, así como profesiones liberales) y un régimen del seguro de enfermedad.

Los del desempleo y los obligatorios de las pensiones complementarias.

En la web http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_0.html puede encontrarse información que resume el funcionamiento del sistema francés de seguridad social.

(El Código de la Seguridad Social ha sido modificado el 3.3.2017, generando el documento correspondiente del 7.3.2017, en la versión consolidada vigente).

- Conforme con el art. L111-1 la seguridad social en Francia se basa en el principio de solidaridad nacional y asegura a cualquiera que trabaje o que resida en Francia en una base estable y regular, con cobertura para los casos de maternidad y paternidad y las responsabilidades familiares. También garantiza a los trabajadores contra los riesgos de cualquier tipo que puedan reducir o eliminar sus ingresos.
- Esta garantía es generada por la afiliación en uno o más regímenes obligatorios.
- Asegura la gestión de los costes de salud, incluyendo las prestaciones de vejez, los beneficios de compensación de trabajo y enfermedades profesionales y el servicio de las

prestaciones familiares, ello sin perjuicio de lo que dispongan los convenios internacionales y las disposiciones de la normativa europea.

- El art. L111-2-2 del Código contempla que los europeos están afiliados a un seguro social obligatorio en el contexto de dicho Código sin tener en cuenta su lugar de residencia, cuando ejercen en el territorio francés, entre otros, en el siguiente supuesto:
- Una actividad en nombre de uno o más empleadores, tengan o no un establecimiento en Francia.
- Los empleadores, en virtud de lo previsto en el art. D242-1 contribuyen a la financiación de la Seguridad Social en virtud de la concurrencia de los porcentajes y exclusiones que se establecen en dicho artículo.
- A título de ejemplo, citamos las previsiones del art. D242-3, que contempla la tasa de contribución de la seguridad social asignada a la enfermedad, maternidad, invalidez y muerte y establece el 13,64% o el 12,89% a expensas del empleador y el 0,75% a cargo del empleado. Sin embargo, para las personas que se mencionan en el 2º párrafo del art. L.131-9, la tasa de contribución se fija en el 18,39% o en el 12,89% a cargo del empleador y el 5,50% a cargo del trabajador. (L 131-9.- personas que no cumplen con los requisitos de residencia del art. 136-1, 160-1,- tener en cuenta el ámbito internacional o que no están sujetos al IRPF-).
- De conformidad con lo previsto en el art. D242-6-1, la tasa de la cuota a pagar por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se determina por institución, (sin embargo, la empresa en determinados supuestos puede aplicar un tipo único para todas sus categorías de riesgo. La clasificación en una categoría de riesgo se realiza de acuerdo a la actividad, utilizando la nomenclatura de riesgos y las condiciones establecidas por el Ministerio de Seguridad Social.
- El accidente o enfermedad ocupacional que da origen a una incapacidad temporal o permanente se clasifica en las categorías definidas en el art. D. 242-6-6. Se aplican las calificaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente.

6.4.3 Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)

La Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) es el documento personal e intransferible que acredita el derecho a recibir las prestaciones sanitarias que resulten necesarias, desde un punto de vista

médico, durante una estancia temporal en el territorio del Espacio Económico Europeo (1) o Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración de la estancia prevista, de acuerdo con la legislación del país de estancia, independientemente de que el objeto de la estancia sea el turismo, una actividad profesional o los estudios.

La Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) no es válida cuando el desplazamiento tenga la finalidad de recibir tratamiento médico, en cuyo caso es necesario que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o el Instituto Social de la Marina (ISM), emita el formulario correspondiente, previo informe favorable del Servicio de Salud. Tampoco es el documento válido si usted traslada su residencia al territorio de otro Estado miembro.

En algunos casos, deberá asumir una cantidad fija o un porcentaje de los gastos derivados de la asistencia sanitaria, en igualdad de condiciones con los asegurados del Estado al que se desplaza. Estos importes no son reintegrables.

Para ampliar información se puede consultar la siguiente dirección de Internet:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=559>

7 Trabajadores fronterizos y trabajadores desplazados

7.1 Trabajadores fronterizos

Un trabajador fronterizo es un trabajador por cuenta propia o ajena que ejerce su profesión en un Estado miembro distinto de aquel en el que reside y al que regresa al menos una vez por semana.

Como trabajador fronterizo, se está amparado por las normas de la UE sobre seguridad social de la misma forma que todas las demás categorías de personas a las que son aplicables estas disposiciones.

- Se está asegurado en el país en el que se trabaja.
- Se tiene derecho a prestaciones familiares incluso para los miembros de la familia que residan en otro país.

- Se recibirá una pensión por separado de cada Estado en el que se haya estado asegurado durante al menos un año.

Sin embargo, existen algunas normas especiales en relación con las prestaciones de enfermedad y desempleo.

En relación con las prestaciones de enfermedad y accidentes de trabajo, se puede elegir entre beneficiarse de estas prestaciones en el país de residencia o en el país en el que ejerce la actividad laboral. Cuando se pase a ser pensionista, se perderá el estatus de «trabajador fronterizo» y se restringirán los derechos a percibir prestaciones de enfermedad en metálico en el país en el que ha ejercido previamente una actividad laboral. Sin embargo, se tendrá derecho a continuar un tratamiento que hubiese comenzado cuando aún se era trabajador fronterizo.

7.2 Trabajadores desplazados

Un trabajador desplazado es una persona que ejerce habitualmente su actividad laboral en un país, pero que es destinado a otro país por su empresa para trabajar allí con carácter temporal. La duración máxima de un desplazamiento es de veinticuatro meses.

Como trabajador desplazado, se aplican las condiciones siguientes:

- Se sigue asegurado en el país en el que trabaja normalmente, lo cual implica seguir pagando las cotizaciones a la seguridad social de ese país. Esta situación se certifica mediante un documento «A1» que deberá expedir la institución del Estado de origen (el Estado en el que se ejerce habitualmente la actividad laboral).
- Se tiene derecho a todas las prestaciones de enfermedad en especie en el país al que haya sido destinado el trabajador con independencia de que haya o no haya trasladado su residencia a este país. Los Estados miembros que restringen los derechos a prestaciones en especie para los miembros de la familia de un trabajador fronterizo están enumerados en el anexo III del Reglamento (CE) nº 883/2004, conforme a su modificación por el Reglamento (CE) nº 987/2009.
- Se tiene derecho a prestaciones familiares en el país en el que se permanece asegurado, independientemente del país en el que residan los miembros de la familia.

- En caso de desempleo, el trabajador tiene derecho a prestaciones de desempleo en el país en el que trabaja normalmente. Sin embargo, si traslada su residencia al país al que ha sido destinado, también podría tener derecho a las prestaciones de desempleo en dicho país.

7.3 Armonización social

La Directiva 2005/47/CE, de 18 de julio, regula las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario. Se basa en un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos del sector del ferrocarril. La Directiva 2007/59/CE, de 23 de octubre, tiene por objeto establecer unos requisitos mínimos armonizados para la cualificación y certificación de los maquinistas de locomotoras y trenes en la Unión. En ella se prevé que todo maquinista debe contar con una licencia de conducción, (que acredite el cumplimiento de los requisitos mínimos en materia de salud, formación básica y conocimientos profesionales generales) y con un certificado de formación complementaria armonizado. En particular, el maquinista debe disponer de los certificados que acrediten que posee la formación específica para trabajar en los tramos que ha de recorrer, conducir el material rodante empleado y respetar los procedimientos específicos de explotación y seguridad de la empresa. Partiendo de esta base, la Directiva prevé el reconocimiento mutuo de los títulos.

Desde el mes de octubre de 2011 se pueden expedir licencias o certificados a los maquinistas que realizan servicios transfronterizos, servicios de cabotaje o servicios de transporte de mercancías en otro Estado miembro, o que trabajan en al menos dos Estados miembros.

Por otra parte, las empresas ferroviarias, titulares de un certificado de seguridad, tienen la obligación de llevar un registro con todos los certificados complementarios.

7.4 Tratamiento de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza

La proliferación y la rapidez alcanzadas por los transportes ferroviarios en general, han motivado que la Comunidad Europea, CE se preocupe por las condiciones laborales de los

trabajadores que prestan sus servicios en el sector ferroviario que con frecuencia prolongan su actividad más allá de los límites del Estado de origen.

Mediante el Acuerdo que se alcanzó el 27 de enero de 2004 entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos, CER y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte, ETF, se establecieron condiciones en la actividad profesional de los trabajadores móviles con interoperabilidad transfronteriza. Dichas condiciones fueron asumidas por la Directiva 2005/47/CE del Consejo, de 18 de julio de 2005, sin perjuicio de que la Directiva 2003/88/CE se siguiera aplicando a esos trabajadores móviles, con las excepciones que se establecieron.

La finalidad específica que se pretende es reforzar la seguridad y la salud de los trabajadores móviles que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

En el ámbito español, el desarrollo legislativo que se ha seguido sobre la materia, (Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales), se ha ido adaptado en el tiempo a la normativa europea. El alcance subjetivo de la normativa en esta materia, se refiere a los trabajadores móviles del ferrocarril que realicen servicios de interoperabilidad transfronteriza prestados por las empresas ferroviarias, excluyéndose de modo expreso los supuestos del “tráfico de viajeros transfronterizo local y regional y el tráfico de mercancías transfronterizo que no supere los quince (15) kilómetros más allá de la frontera, así como los trenes de relaciones transfronterizas, cuyo inicio y finalización tenga lugar en la infraestructura ferroviaria española aunque utilicen la infraestructura de otro Estado sin efectuar paradas. Tampoco es de aplicación, por considerarse una operación de transporte nacional, a los trenes de relaciones transfronterizas, cuyo inicio y finalización tenga lugar en la infraestructura ferroviaria española, aunque utilicen la infraestructura de otro Estado sin efectuar paradas.”.

Mediante el Real Decreto 1579/2008, de 26 de septiembre, se modificó el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales.

Aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el transporte ferroviario.

Se definen los siguientes conceptos:

- Servicios de interoperabilidad transfronteriza. - Se exigen a las empresas ferroviarias al menos 2 certificados de seguridad.
- Trabajador móvil. - Miembro de la tripulación del tren que realiza servicios transfronterizos durante más de 1 hora de su jornada diaria.
- Conductor o maquinista. - Todo trabajador que conduce un vehículo de tracción.
- Tiempo de conducción. - La duración de la actividad programada durante la cual el maquinista es responsable de la conducción, con la exclusión del tiempo previsto para la puesta en servicio y para la puesta fuera del servicio. Incluye las interrupciones programadas.

Descanso:

El descanso diario en el domicilio tendrá una duración mínima de 12 horas consecutivas dentro de cada período de 24 horas. Se puede reducir a 9 horas una vez cada 7 días. En tal caso, la diferencia hasta las 12 horas se compensará añadiendo las horas que correspondan al siguiente descanso diario en el domicilio.

El descanso diario fuera del domicilio, tendrá una duración mínima de 8 horas consecutivas dentro de cada período de 24 horas. Debe ir siempre seguido de un descanso diario en el domicilio. (Por negociación colectiva podrá acordarse un 2º descanso consecutivo fuera del domicilio, así como la forma de compensación).

Descanso mínimo semanal. Todo trabajador móvil deberá disfrutar de 1 período de descanso mínimo semanal ininterrumpido, garantizándose al trabajador cada año 104 períodos de descanso semanal de 24 horas de duración, de ellos, como mínimo 12 serán descansos dobles de 48 horas, que comprenderán sábados y domingos y otros 12 serán descansos dobles, sin garantía de que estén incluidos en ellos un sábado y un domingo. A la duración de estos períodos se sumará el descanso diario antes citado.

Vacaciones anuales. Hasta un máximo de 8 períodos de descanso semanal podrán formar parte de las vacaciones anuales. Se estará a la negociación colectiva en cuanto al disfrute del descanso semanal y las vacaciones.

Duración del tiempo de conducción. - La duración del tiempo de conducción no podrá ser superior a 9 horas diarias en el trabajo diurno ni a 8 en el trabajo en el período nocturno. La duración máxima del tiempo de conducción en cada período de 2 semanas no podrá exceder de 80 horas.

Conducción no acompañado y pausas. - Si la duración del tiempo de trabajo de un conductor que no circule acompañado de un 2º maquinista excede de 8 horas, se establecerá un período de descanso durante la jornada o pausa de 45 minutos de duración. Si el tiempo de trabajo fuera superior a las 6 horas, pero no excediera de las 8 horas, la pausa durante la jornada será de al menos 30 minutos.

La pausa se disfrutará en un momento de la jornada adecuado para que el maquinista pueda recuperarse y en caso de retraso de trenes se adaptará a la jornada a realizar. Una parte de la pausa de, al menos, 30 minutos, deberá concederse entre la 3ª y la 6ª hora de trabajo.

Conducción con un 2º Maquinista. - En el caso de que haya un 2º maquinista, las condiciones de la pausa o descanso durante la jornada serán las previstas en la legislación laboral común.

Personal de acompañamiento. - Si la duración del tiempo de trabajo del personal de acompañamiento excede de 6 horas se establecerá una pausa de 30 minutos.

Registro de horas. - Toda empresa ferroviaria que realice servicios de interoperabilidad transfronteriza deberá disponer de un registro en el que se cojan las horas diarias de trabajo y de descanso de los trabajadores móviles. Este registro se conserva, al menos, durante 3 años.

7.4.1 Resumen:

Concepto	Frecuencia	Observaciones
<i>Descanso diario en domicilio</i>	<i>12 h cada 24 h</i>	<i>1 vez a la semana 9 h cada 24 h</i>

Descanso diario fuera del domicilio 8 h cada 24 h 1 período fuera y 1 período en
casa siempre a negociar

Pausa personal conducción.

Jornada >8 h 45 minutos Entre la 3ª y 6ª h de trabajo

Concepto Frecuencia Observaciones

Pausa personal conducción.

6 h > Jornada > 8 h 30 minutos Entre la 3ª y 6ª h de trabajo

Pausa personal conducción.

Jornada >6 h 30 minutos -

Descanso semanal

Ininterrumpido 24 h cada 7 días Se añadirán las 12 h del
descanso diario en domicilio

Descanso anual 104 períodos de 24 h Incluidos los períodos de 24 h
de los 52 descansos semanales

Descansos dobles anuales

incluidos fines de semana	12 descansos	-
---------------------------	--------------	---

Descansos dobles anuales no

Incluidos fines de semana	12 descansos	-
---------------------------	--------------	---

Tiempo de conducción	9 horas franja día	
----------------------	--------------------	--

	8 horas franja noche	Entre dos descansos diarios
--	----------------------	-----------------------------

Duración máxima tiempo

Conducción cada 2 semanas	80 h	-
---------------------------	------	---

Tabla 4. Jornadas del personal de conducción- Fuente: Ministerio de Fomento (Renfe)

Aunque pocos serán los que no estén enterados, recordamos que la nueva normativa social francesa, que entró en vigor el pasado 1 de julio, afecta a todas aquellas empresas de transporte no residentes en Francia que desplacen conductores a territorio francés con motivo de un transporte internacional con origen o destino Francia o con operaciones de cabotaje (se excluye el transporte en tránsito).

Desde su entrada en vigor, la Ley Macron supone una serie de obligaciones y trámites para las empresas que hagan transporte internacional a Francia, entre los cuales se estipulaba la necesidad de cumplimentar el certificado de desplazamiento, redactado en francés y con los datos de la empresa, el conductor desplazado y su retribución.

¿Qué cambia con los certificados de desplazamiento?

La novedad anunciada en los últimos días es que, a partir del próximo año, será obligatorio formalizar los certificados de desplazamiento a través de la página web del Ministerio de empleo francés.

Las empresas deberán registrarse en la web para poder tramitar los certificados, disponible solo en inglés y francés, teniendo acceso a consultar el histórico de documentos emitidos. Una vez cumplimentado, el chófer deberá llevar una copia del documento a bordo del vehículo.

Ante esta novedad y las imprecisiones que ha acarreado la entrada en vigor de la normativa, vemos necesario repasar brevemente otros de los puntos más significativos a los que obliga la Ley Macron:

Salario mínimo

En primer lugar, las empresas tienen la obligación de acreditar que sus conductores perciben el salario mínimo estipulado en el Convenio Profesional Nacional del Transporte por Carretera y Actividades Auxiliares del Transporte francés.

Representante en Francia

La ley prevé también que las empresas de transporte que operen en Francia designen un representante en el país cuyo papel sea el de hacer de enlace entre las autoridades francesas y el empleado desplazado, custodiando la documentación que acredite el cumplimiento de la Ley Macron y presentándola ante las autoridades cuando así sea requerido.

Aunque la documentación requerida incluya las nóminas del chófer y sus respectivos comprobantes de pago correspondientes al periodo de desplazamiento, además del contrato laboral, hasta ahora, y según la información de que dispone FENADISMER, durante el mes de agosto la gendarmería francesa se ha limitado a comprobar que el conductor estuviera en posesión del certificado de desplazamiento y que su empresa hubiera designado un representante legal en Francia.

El objetivo de esta nueva regulación, que como decíamos empezará a aplicarse en enero de 2017, es facilitar a las autoridades francesas el control del cumplimiento de la ley, además de facilitarles estadísticas de los trabajadores desplazados. REGULACIÓN SOBRE TRABAJADORES DESPLAZADOS EN ESPAÑA

Mediante la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, se regulan en España las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. Esta disposición legal, ha sido objeto de modificación el pasado 26 de mayo de 2017, al aprobarse el RDL 9/2017, por el que, entre otras cosas, se ha traspuesto la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores comunitarios a España.

El citado RDL 9/2017, además de regular el reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas por incumplimiento de la normativa de desplazamiento, introduce una serie de obligaciones nuevas para las empresas del Espacio Económico Europeo que desplacen trabajadores a España, que se resumen en las siguientes:

- La comunicación a la autoridad laboral del desplazamiento de trabajadores a España deberá hacerse por medios electrónicos. El Ministerio de Empleo, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, establecerá un registro electrónico central de dichas comunicaciones en el plazo de 6 meses.
- La comunicación del desplazamiento deberá incorporar, los datos identificativos y de contacto de:
 - . Un representante de la empresa en España que sirva de enlace con las autoridades españolas y para la gestión documental.
 - . Un representante de la empresa en España para los procedimientos de información y consulta de los trabajadores y negociación, que afecten a los desplazados.

La falta de designación de cualquiera de estos representantes está tipificada como una infracción grave.

- Durante el desplazamiento, la empresa debe tener disponible en España, en formato físico o digital, una serie de documentación respecto de los trabajadores desplazados, (entre otros, los contratos de trabajo, los recibos de salarios y comprobantes de pago de los mismos, los registros horarios y la autorización para trabajar de los desplazados extracomunitarios).

La falta de disponibilidad de dichos documentos está tipificada como infracción grave.

- La empresa debe notificar por escrito a la autoridad laboral española los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se produzcan con motivo del trabajo en España, esto es, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La falta de comunicación de los mismos está tipificada como infracción leve o grave, en función de la gravedad de la contingencia.

En la reforma efectuada por RDL 9/2017 se añade a la Ley 45/1999, un artículo 8 bis, que incorpora los elementos a valorar por las autoridades competentes al objeto de determinar:

- a) El establecimiento real de la empresa que desplaza trabajadores a España en el Estado de envió.
- b) Si el trabajador desplazado realiza temporalmente su labor en España, pero desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro.

Ambos requisitos esenciales para considerar que existe un desplazamiento transnacional a los efectos de la normativa comunitaria.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerce funciones de control en el cumplimiento de los requisitos indicados.

En el citado artículo 8 bis se contempla por tanto que:

1. Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizan una evaluación global de los elementos fácticos que se consideren necesarios...
2. A fin de determinar si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizan una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caracterizan las actividades que lleva a cabo la

empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en España.

Conforme con el art. 16 de la Ley 45/1999, los órganos jurisdiccionales españoles del orden social son los competentes para conocer de los litigios, cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con las previsiones del art. 21 del Reglamento UE 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre.

7.5 Salarios mínimos interprofesionales

7.5.1 España

- Salario Mínimo diario: 23,59€.
- Salario Mínimo mensual: 707,60€.
- Salario Mínimo anual: 9.906,40€ (14 pagas).

7.5.2 Francia

El salario mínimo interprofesional para 2017 en Francia ha quedado fijado en **1.480,3 Euros al mes**, es decir, 17.764 euros al año, teniendo en cuenta que se consideran 12 pagas anuales.

7.6 Tipologías contractuales

7.6.1 España

Interesa la utilización de las siguientes tipologías:

- Indefinidos.
- Temporales, en las variables:
 - Obra o servicio,
 - Circunstancias de la Producción.
- A tiempo parcial.
- Fijo discontinuo.

El encadenamiento de contratos temporales se encuentra regulado en la legislación vigente en el art. 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo fija una

duración máxima a la celebración de contratos temporales sucesivos entre un mismo trabajador y una misma empresa. Esta práctica está muy extendida en el marco laboral a fin de evitar que un trabajador temporal adquiera la condición de indefinido.

La limitación establece que adquieren la condición de fijos los trabajadores que, en un periodo de 30 meses, hubieran estado contratados en la misma empresa por un plazo superior a 24 meses mediante dos o más contratos temporales. La norma es también aplicable en los casos en que un trabajador es contratado sucesivamente en la misma empresa para desempeñar distintos puestos de trabajo. De lo contrario cabría la posibilidad de cambiar al trabajador de puesto a fin de saltarse la ley. Lo mismo ocurriría si se realizan distintos contratos por parte de empresas que forman parte de un grupo o cuando se produce una subrogación empresarial.

Lo previsto en el art.15.5 del ET es de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18-06-2010. Para los contratos suscritos con anterioridad a esta fecha, seguirá rigiendo, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el Art.15.5 según la redacción dada por la Ley 43/2006.

El encadenamiento supone un ahorro en los costes de despido, aunque el ahorro es menor a raíz de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2011. La reforma contempla la medida de ir ampliando paulatinamente la indemnización por fin de contrato de los temporales, a excepción de los contratos de interinidad y de los contratos formativos. Partiendo de los 8 días por año se iría incrementando hasta alcanzar los 12 días, lo que sitúa los contratos temporales más cerca de los indefinidos a efectos de indemnización.

El Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, suspendió la aplicación de esta normativa por el plazo de dos años, hasta agosto de 2013, con la finalidad de reactivar el empleo juvenil. Posteriormente, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, redujo esta suspensión hasta el 31 de diciembre de 2012. Por lo tanto, aquellos trabajadores que hubieran acumulado contratos temporales y que durante ese tiempo tuvieran cubierto el tiempo máximo permitido por la ley para mantener este tipo de contratación, han visto prorrogada la misma hasta esa fecha.

Fijo discontinuo. -

Suele producirse en puestos de trabajo que no duran todo el año y que tienen unos picos de actividad estables. Por ejemplo, un maquinista que tenga un contrato fijo discontinuo, ya que trabajará durante los meses que dure la actividad que se determine, pero después no.

En esta modalidad de contrato, el trabajador tiene un contrato indefinido mientras dura la actividad que realiza y cuando no está trabajando cobra la prestación por desempleo. Por ejemplo, si trabaja durante nueve meses, los otros tres meses del año cobrará el paro. Otro beneficio que implica este tipo de contrato es el derecho de volver a ser llamado. Cuando un trabajador tiene un contrato fijo discontinuo tiene la seguridad de que cuando se reanude la actividad volverá a ser llamado. Estos llamamientos se producen en orden de antigüedad y si un trabajador con más antigüedad que otro no es llamado tiene derecho a reclamar al empresario. Por tanto, es una modalidad de contrato que ofrece cierta estabilidad al trabajador. Además, durante los meses de inactividad el trabajador puede buscar otro empleo o cobrar el paro.

7.6.2 Secciones fronterizas

La Red titularidad de Adif está conectada con la red de Francia SNCF Réseau por ancho ibérico a través de Irún/Hendaya, Portbou/Cerbère y Puigcerda/La Tour de Carol, si bien, el tránsito a la red francesa por estos accesos requiere el cambio al ancho estándar de los trenes. Por otra parte, la red de ancho métrico titularidad de Adif está conectada con la red del Gestor de Infraestructuras ferroviarias de Euskadi en Áriz (Basauri).

De conformidad con la disposición adicional decimoséptima de la Ley del Sector Ferroviario, se consideran secciones fronterizas las infraestructuras ferroviarias incluidas en la REFIG situadas en las fronteras con Francia. Estas secciones se identificarán como tales en el Catálogo de infraestructuras ferroviarias de la REFIG, con indicación de las estaciones que las limitan.

Reglamentariamente se podrán establecer, con objeto de facilitar el tráfico ferroviario transfronterizo, excepciones a la normativa aplicable al resto de la REFIG sobre el personal ferroviario, el material rodante, la circulación ferroviaria o los certificados de seguridad de las

empresas ferroviarias, que serán de aplicación a las circulaciones que tengan origen o destino en la estación de la REFIG que delimita la sección fronteriza.

La integración del transporte por ferrocarril en Europa exige una compatibilidad técnica de la infraestructura, del material rodante y de la señalización, así como una compatibilidad de procedimientos operacionales y legales en toda la red ferroviaria europea para lograr el objetivo de la interoperabilidad del sistema ferroviario. En España existen actualmente 1.890 Km. de líneas que operan con ERTMS, de las cuales 157 Km. corresponden a infraestructuras titularidad de Adif.

8 Participación sindical en el proceso a seguir y propuestas laborales básicas, condiciones contractuales y acuerdos aconsejables

La participación sindical en el proceso a seguir estará condicionada por una diversidad de condicionantes, partiendo del escenario final que se utilice.

En todo caso, debemos distinguir:

8.1 Escenario de un operador único

En este supuesto, la empresa operador único internacional o UTE dispondría de personal contratado para la actividad, conforme a los regímenes contractuales que se utilicen y la participación sindical estaría limitada por la novedad de la empresa y por las condiciones de contratación que se fijen, sin que los sindicatos puedan disponer de una consolidación suficiente al menos durante los primeros períodos temporales de la operación.

8.2 Escenario de colaboración transfronteriza

En este supuesto, deberá de compatibilizarse la “capacidad y derecho de organización de la empresa” con las condiciones laborales a aplicar pactadas en el seno de cada empresa con las representaciones sindicales, las cuales, en su caso, se verían afectadas por el establecimiento de “condiciones individuales pactadas” con los trabajadores que presten servicio de modo transfronterizo y por tanto ajenas a la regulación laboral general de la empresa, que sería aplicada de modo subsidiario. La participación sindical posiblemente tenga más peso en los procesos de selección del personal que sea destinado a la actividad transfronteriza, especialmente a nivel de “concurso selectivo”, en aplicación de los principios de igualdad y libre concurrencia.

Por otra parte, parecería conveniente, una vez definido el escenario y antes de la adjudicación para la explotación, que se mantengan contactos y aproximaciones con las representaciones sociales para facilitar los pasos a seguir en la explotación.

En el supuesto de la COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZA, podrán acordarse con los trabajadores determinadas condiciones individuales o aplicables al grupo profesional que realice la actividad transfronteriza, pero la relación contractual y las condiciones generales de los mismos serán las preexistentes. Las condiciones vinculadas con la actividad transfronteriza podrían tener la formulación de “complementos o pluses” bajo el punto de vista salarial y los trabajadores aceptarían unas condiciones funcionales y una movilidad geográfica de modo expreso. Se considera que los trabajadores accederían a las actividades de modo voluntaria, preferiblemente por un procedimiento de selección.

En ambos supuestos, tanto en la COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZA, como de aplicarse un OPERADOR ÚNICO Internacional, se propone la suscripción de un seguro sanitario complementario, al menos en lo que se refiere a las actividades de trabajadores españoles en Francia y en España, respectivamente.

9 Resumen del estudio

1.- **ESCENARIOS.** - En el presente estudio caben dos escenarios básicos:

ESCENARIO DE UN OPERADOR ÚNICO IINTERNACIONAL

ESCENARIO DE COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZA.

Ambos escenarios se encuentran condicionados por la decisión de optar por una **adjudicación directa o por una licitación de concurrencia.**

Entre los distintos modelos a tener en cuenta se propone el utilizado para el servicio de viajeros transfronterizos ENTRE LA REGIÓN GRAND EST Y EL GRAN DUCADO DE LUXEMBURGO.

DESCRIPCIÓN

Efectuado un estudio sobre los modelos actualmente en aplicación en el ámbito europeo transfronterizo y particularmente en el caso francés, es de especial interés para el caso que nos ocupa, por sus similitudes conceptuales y características básicas el supuesto de los Servicios de Viajeros Transfronterizos entre la Región Gran Est y el Gran Ducado de Luxemburgo.

Utilizando la misma sistemática de éste modelo se plantea:

- La aplicación del ESCENARIO DE COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZO y de adjudicación directa, sin perjuicio de la evolución que en el futuro se pueda producir, la cual hace previsible que el régimen de licitación, con el ESCENARIO DE UN OPERADOR ÚNICO, (OSP internacional), no llegue a aplicarse hasta el año 2033.
- Se conformaría por la suscripción, al menos, de cuatro convenios con distintos niveles:
- Entre las Administraciones Públicas que detentan competencias en las OSPs nacionales.
- Entre cada Administración Pública en el país y la empresa Operadora, en Francia y en España.
- Entre las dos empresas operadoras en cada país.

- El material ferroviario y el personal trabajador francés y español, respectivamente, interviniente, circularía traspasando las respectivas fronteras en una y otra dirección, entre España-Francia y Francia-España.
- En Francia y España existirían las OSPs nacionales correspondientes, que convivirían hasta cada frontera, pero también de modo paralelo, aunque diferenciado.
- Cada país asumiría sus respectivos costes.
- Las tarifas serían consensuadas y permitirían la emisión de billetes y bonos para el recorrido total o parcial, traspasando las fronteras, pudiendo adquirirse en cualquiera de ambos países.

Las decisiones que se adopten y por tanto el modelo y escenario a tener en cuenta afectará al ámbito laboral de los trabajadores intervinientes.

2.- MAQUINISTA. - TÍTULO, LICENCIA Y CERTIFICADO. - La categoría profesional más relevante a tener en cuenta es la de Maquinista y por tanto hay que tener en cuenta el tratamiento de los títulos y certificaciones para la conducción en el supuesto transfronterizo:

Título de conducción

Para poder ejercer sus funciones, todos los maquinistas deben poseer un título de conducción de vehículos ferroviarios y las correspondientes habilitaciones de conducción. Hasta la puesta en marcha de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria (AESF), creada mediante el Real Decreto 1072/2014, de 19 de diciembre, el título de conducción era otorgado por la extinta Dirección General de Ferrocarriles (DGF), mientras que las habilitaciones eran otorgadas por la empresa ferroviaria o el Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, en cada caso, a personal propio, en función de la clase de material y de la línea en la que fuera a prestar sus servicios. La empresa ferroviaria, por su parte, tenía la obligación de comunicar al Registro Especial Ferroviario (REF) los tipos de habilitaciones que emitían.

Certificación de maquinista: Licencia y Certificado

La certificación de maquinista en vigor es el documento que avala que el personal de control de conducción posee la aptitud y cualificación necesarias para conducir locomotoras y trenes, y se compone de la licencia y el certificado (Artículo 30 y siguientes Orden FOM/2872/2010).

La licencia es el título que, unido al certificado es lo que permite a su titular el manejo y conducción de unidades tractoras ferroviarias -convencionales o automotrices de manera autónoma, responsable y segura-.

Actualmente y desde el inicio de su actividad en abril de 2015, depende de la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria la concesión, renovación, suspensión o revocación de los títulos y habilitaciones del personal de conducción, así como de todo el personal ferroviario en todos los grupos de actividad -circulación, infraestructuras, operaciones del tren, control del mantenimiento de material rodante... La AESF es también la responsable de la homologación de los centros de formación y de los centros médicos de personal ferroviario.

La licencia de conducción es expedida por la AESF y es válida para todos los países de la Unión Europea. Tiene carácter de documento personal de su titular y debe inscribirse en el Registro Especial Ferroviario (REF).

Los certificados son expedidos por la empresa ferroviaria o por el administrador de infraestructuras que emplee al maquinista y para su obtención éste debe ser titular de una licencia de maquinista expedida por un estado miembro de la Unión Europea.

Existen dos tipos de certificados:

- Certificado A: Habilita para conducir vehículos y locomotoras de maniobra, trenes de trabajo a velocidad máxima de 60 km/h y en una distancia máxima de 140 km desde la base a la zona de trabajos y viceversa, vehículos ferroviarios empleados para el mantenimiento y construcción de la infraestructura ferroviaria y locomotoras cuando éstas sean utilizadas para la realización de maniobras.
- Certificado B: Habilita para conducir trenes de transporte de viajeros y/o de mercancías y todo lo recogido en la categoría A.

En virtud de lo anterior:

- La licencia debe tener naturaleza europea y ser reconocida por los distintos países comunitarios.
- El certificado debe ser complementado y homologado por las empresas ferroviarias en cada país, mediante los procesos formativos que se precisen y comunicado a las Agencias Nacionales.
- Las empresas ferroviarias deberán disponer de los correspondientes certificados de seguridad emitidos por las Agencias, debiendo ser adaptados para los supuestos transfronterizos, en su caso.

Se deben de tener en cuenta los requisitos lingüísticos contemplados en la Directiva (UE) 2016/882 de la Comisión, de 1 de junio de 2016, que se modificó por la Directiva 2007/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

3.- TRATAMIENTO DE LOS TRABAJADORES MÓVILES QUE REALIZAN SERVICIOS DE INTEROPERABILIDAD TRANSFRONTERIZA

En los acuerdos que se suscriban a nivel político o empresarial en el caso de que se opte por el escenario y modelo de COLABORACIÓN TRANSFRONTERIZO que se propone, se deberán de contemplar, al menos:

Tipos de contratación o de mejoras contractuales a utilizar con el personal transfronterizo.

Régimen de pluses, primas o compensaciones salariales, así como de dietas aplicables por desplazamientos.

Marco general de jornadas y descansos.

Pactos de cobertura de Seguridad Social, así como los complementos de aseguramiento a utilizar.

Fórmula de contratación del personal, mediante la aplicación de condiciones individuales pactadas y mejoras de las condiciones de trabajo.

Sistema de selección del personal y en su caso, exigencias de los perfiles básicos.

Habrá que confirmar si se opta por la figura del trabajador FRONTERIZO o por la figura del trabajador DESPLAZADO.

4.- EL TIPO DE CONTRATO A UTILIZAR TAMBIÉN DETERMINARÁ LA ESTABILIDAD Y EL RÉGIMEN DE PRESTACIÓN DE LOS TRABAJADORES IMPLICADOS.

En el caso de utilizarse la contratación de nuevo personal para la realización de dichas actividades, tanto en España como en Francia son utilizables distintos tipos de contratación laboral, tal y como se indica en el estudio. En virtud del ESCENARIO que se utilice, se condicionará el empleo de fórmulas de contratación indefinida o temporal.

5.- PARTICIPACIÓN SINDICAL. La participación sindical en el proceso puede tener influencia en el resultado del RÉGIMEN LABORAL A UTILIZAR, TANTO EN EL ÁMBITO FRANCES como ESPAÑOL. Se considera de trascendencia el valorar en dicho régimen la utilización de CONDICIONES INDIVIDUALES PACTADAS, con motivo de las especialidades del tipo de servicio a prestar, alejándolas de la mera aplicación del convenio colectivo.