

FRANCIA

LAS EXENCIONES GENERALES DE LAS COTIZACIONES³³

El Comité de seguimiento de las ayudas públicas a las empresas y compromisos (COSAPE) ha querido dedicar su primer informe a las exenciones generales de cotizaciones sociales empresariales, que se aplican sobre los salarios bajos, habida cuenta del lugar preponderante que ocupan hoy en el conjunto de las medidas destinadas a apoyar el aparato productivo francés.

Desarrollada desde hace veinticinco años, esta política ha conocido ampliaciones sucesivas hasta alcanzar un coste directo ³⁴para las finanzas públicas³⁵cercano a los 25 000 millones de euros. La primera *remesa* llegó en 1993: se decidió con el objetivo de hacer retroceder el elevado nivel del desempleo de la mano de obra poco calificada, reduciendo el coste laboral en los niveles cercanos al SMIC, sin disminuir la remuneración neta de los asalariados afectados.

Esta primera etapa de exención, denominada "ofensiva", fue seguida de otras, denominadas "defensivas". En una segunda fase, se trató de contener la subida del coste del trabajo en la zona baja de la escala salarial, en un contexto en el que la política de reducción del tiempo de trabajo debía llevarse adelante manteniendo, en el nivel del SMIC, las remuneraciones mensuales netas. Luego, en una tercera fase, el dispositivo de exenciones fue ampliado y armonizado para contener el efecto del proceso de convergencia hacia arriba del SMIC mensual y de las distintas *garantías* mensuales de remuneración aplicables, según el momento en el que la empresa hubiera pasado a la jornada de 35 horas semanales.

³³ France Stratégie. Julio de 2017.

³⁴ El coste directo tiene en cuenta la pérdida de ingresos fiscales o sociales que resulta de la aplicación de exenciones o tipos de cotizaciones derogatorios, con relación al tipo considerado normal o tipo completo (íntegro). Esta estimación no tiene en cuenta el hecho de que si la exención se traduce en una ganancia en empleo o en competitividad de la economía francesa, eso reduce otros gastos públicos (tratamiento del desempleo) o genera otros regresos fiscales. Tampoco se tienen en cuenta el método de financiación de estas exenciones (reducción de otros gastos públicos o subida de otras exacciones) y sus consecuencias.

³⁵ Las reducciones generales de cotizaciones empresariales sobre los salarios bajos ascendían a 21 000 millones de euros en 2015. Al añadir las reducciones del tipo de las cotizaciones de prestaciones familiares decididas en el marco del Pacto de responsabilidad y de solidaridad, las reducciones generales del coste laboral, para remuneraciones de hasta 1,6 veces el SMIC, alcanzaban 25 000 millones de euros en 2015.

Finalmente, el Pacto de responsabilidad y solidaridad amplió más aún estas exenciones. En total, las cotizaciones sociales empresariales que financian los regímenes de la Seguridad social ya son nulas para las remuneraciones situadas en el nivel del SMIC.

Desde que se instauró esta política de exenciones, el contexto ha evolucionado en parte. Por un lado, el nivel de calificación de la población activa ha progresado, aunque el número de jóvenes que salen del sistema escolar sin una titulación sigue siendo importante, abasteciendo el desempleo de *los no cualificados*, que sigue siendo elevado. Por otro lado, en comparación internacional, Francia se sitúa hoy en el grupo de países (con Alemania, Países Bajos, Bélgica e incluso Australia) donde el coste laboral en los niveles cercanos al salario mínimo es más elevado. Sin embargo, el coste laboral en niveles próximos al del SMIC, en proporción del salario medio en Francia, que en su época más elevada estaba cerca del 60 %, volvió, a principios de los años noventa, a situarse de nuevo justo por encima del 50 %; es decir, a un nivel no conocido desde finales de los años sesenta.

Además la existencia de un déficit en Francia de empleos poco cualificados en determinados sectores, como el del comercio o el de la hostelería-restauración, con relación a los países europeos más potentes en materia de tasa de empleo, que ha sido puesto de relieve en numerosos estudios, debe relativizarse hoy, cuando hablamos de volumen de trabajo, es decir, cuando la comparación tiene en cuenta el número medio de horas de trabajo efectuadas por las personas concernidas.

Por último, la competitividad de Francia se deterioró a lo largo de la década de 2000, como lo certifican la pérdida de cuotas de mercado y la degradación de la balanza por cuenta corriente, en particular como resultado de una evolución de los costes salariales unitarios más dinámica que la de nuestros principales competidores y, en primer lugar, Alemania. En el período más reciente, una parte del déficit de competitividad de Francia ha sido reabsorbido, como consecuencia del comienzo del *despegue* de los salarios en Alemania, y también de la instauración, en Francia, del CICE en 2013, y luego de la aplicación del Pacto de responsabilidad en 2015. Pero parte de este déficit permanece, aunque con relación a la situación de hace veinticinco años, se plantean dudas más amplias en cuanto a la competitividad-coste de Francia sobre una escala salarial ampliada, y sobre todo en cuanto a su competitividad más allá del coste, es decir, en lo referente a su situación en cuanto a la calidad (la gama) en el mercado de bienes y servicios intercambiables. Estas preguntas vienen acompañadas por otras sobre los efectos que podría inducir, sobre los distintos tipos de empleo, la digitalización de la economía: un fenómeno de "polarización" podría ponerse a funcionar,

favoreciendo tanto los empleos muy cualificados como algunos empleos no cualificados, en detrimento de los empleos intermedios.

La política general y masiva de reducción de las cotizaciones sociales sobre los salarios bajos establecida en Francia tiene pocos o ningún equivalente en el extranjero. Debido al modelo social que ha construido, Francia se caracteriza por un nivel de gasto público en materia de protección social especialmente elevado; el más elevado en porcentaje del PIB dentro de la Unión Europea. Sólo Bélgica dispone desde los años noventa de una política de exenciones en las cotizaciones sociales comparable, mientras que los Países Bajos experimentaron un dispositivo similar hasta principios de los años 2000. Frente al modelo adoptado por Francia, caracterizado por un elevado salario mínimo legal uniforme y elevado, combinado con reducciones en las cotizaciones sociales orientadas hacia los salarios bajos, destinadas a reducir los costes para los empresarios, otros países como Alemania o el Reino Unido han privilegiado, hasta una época cercana, un nivel de salario mínimo más bajo para favorecer el empleo no cualificado, junto a dispositivos de apoyo a la renta (del tipo de bonificaciones fiscales).

La literatura académica internacional pone de manifiesto que el dispositivo belga creó o salvaguardó empleos. En cambio, en los países que adoptaron dispositivos de exención orientados sobre determinados colectivos (jóvenes, séniores o parados de larga duración) o sobre determinados territorios que soportaban altas tasas de desempleo, la mayoría de las evaluaciones concluyen que los efectos sobre el empleo han sido escasos, o incluso nulos.

En Francia, los trabajos de evaluación de la política de exenciones de cotizaciones sociales empresariales sobre los salarios han pretendido, sobre todo, medir su efecto sobre el volumen del empleo. Los mismos conducen globalmente a concluir que la primera fase de reducciones (de 1993 a 1997) permitió crear o salvaguardar aproximadamente 300 000 empleos y la segunda (de 1998 a 2002) aproximadamente 350 000. Los efectos de la tercera fase (de 2003 a 2005) serían casi nulos. Sin embargo, hay que destacar que, por lo que se refiere a la segunda y la tercera fases, los efectos de estas exenciones no pueden evaluarse de manera independiente de la reducción del tiempo de trabajo y de la convergencia hacia arriba de las diferentes *garantías* mensuales de las remuneraciones que las acompañaron. Por otra parte, no se dispone hasta ahora de ninguna evaluación de los efectos sobre el empleo de esta política sobre el conjunto de los veinticinco últimos años. Finalmente, se saben poco sobre la naturaleza de los empleos creados o salvaguardados (por sexo, edad, título, categoría socio-profesional, experiencia, etc.) y sobre su desglose por sector de actividad o tamaño de empresa.

Las evaluaciones de los efectos de estas políticas sobre los salarios son escasas. Ahora bien, la forma como se refleja la evolución de las cotizaciones y, por lo tanto, la de las exenciones de las mismas, sobre la evolución de los salarios es un punto fundamental si se quiere conocer cuáles son sus efectos sobre el empleo, en particular a medio y largo plazo.

Esta política, en particular su prolongación en el tiempo, ha podido desempeñar un papel en relación con la dinámica del SMIC y, de manera general, con la de los bajos salarios, facilitando evoluciones más favorables, ya que frenaba al mismo tiempo sus efectos sobre el coste laboral. Ha podido así contribuir al estrechamiento de la distribución de los salarios netos y brutos. De hecho, la proporción de asalariados remunerados en el nivel del SMIC progresó mucho a lo largo de las tres fases de reducciones e, incluso si después ha disminuido, hoy se sitúa dos puntos por encima de la de hace veinticinco años. Este estrechamiento de la distribución salarial, que se observa en Francia en el largo plazo, parece atípico respecto a los otros países desarrollados. Al mismo tiempo, la distribución de los costes laborales se ha ampliado en Francia a semejanza de lo que se observa en otros países.

Sin embargo, no existen estudios destinados a establecer y a calcular el efecto de la progresiva puesta en funcionamiento de las exenciones de cotizaciones sociales empresariales sobre el conjunto de la distribución salarial y su dinámica. Los pocos estudios disponibles se dedican a una cuestión más específica, la de si la disminución de las desgravaciones anima a los empresarios a contener algunos aumentos en la zona inferior de la escala salarial, para seguir beneficiándose al máximo de las reducciones, y conduce así a que algunos trabajadores se encuentren remunerados de manera duradera en niveles salariales próximos al del SMIC. Estos estudios se decantan más bien por una respuesta negativa, es decir, por la ausencia de "promoción de los bajos salarios", sin agotar el tema por completo.

Por fin, las consecuencias a medio y largo plazo de las reducciones de las cotizaciones sociales empresariales sobre el aparato productivo se desconocen en gran medida. No se dispone de ningún estudio sobre sus efectos sobre la formación (inicial y continua), las inversiones (físicas y en investigación y desarrollo), la innovación, la subida hacia los segmentos superiores del mercado (gama superior) de la economía francesa y el crecimiento potencial.

Trabajos futuros

Al final, el COSAPE llama a la realización de trabajos complementarios, orientados a:

- evaluar los efectos a largo plazo (desde 1993 hasta el día de hoy) de la política de exenciones de las cotizaciones sociales sobre el empleo y caracterizar los empleos creados o salvaguardados gracias a las reducciones, según distintas dimensiones (sexo, titulación, edad, experiencia, sector de actividad y tamaño de empresa);
- evaluar específicamente los efectos de las últimas medidas del Pacto de responsabilidad que cancela las cotizaciones sociales empresariales en los niveles cercanos al SMIC;
- comparar la eficacia de las exenciones generales de las cotizaciones empresariales con los dispositivos alternativos del tipo bonificación fiscal;
- examinar así la eficacia marginal, en términos de empleo, de este refuerzo continuo de exenciones a lo largo del tiempo, con el fin de saber si su rendimiento es o no decreciente;
- evaluar a largo plazo la incidencia de estas reducciones sobre los salarios, según el nivel de salario y de las cualificaciones, tanto para los trabajadores ya ocupados como para los nuevos contratados;
- examinar la forma en la que las exenciones de las cotizaciones sociales empresariales son tomadas en cuenta en la negociación colectiva, en particular en relación con los salarios y con las políticas salariales de las empresas;
- estudiar las interacciones entre los cambios del SMIC y las reducciones de las cotizaciones sociales;
- evaluar las consecuencias de las reducciones sobre la estructura del aparato productivo (esfuerzos de subida hacia los segmentos – gamas- superiores del mercado, la evolución de los márgenes de las empresas y el resultado de las exportaciones), la formación de los trabajadores, las inversiones, la innovación y el crecimiento potencial.

Estas pistas de estudios, numerosas y ambiciosas, deberán ser priorizadas en función de su interés y su viabilidad.

DESEMPLEO: CAMBIOS EFECTUADOS POR EL CONVENIO DE 14 DE ABRIL DE 2017³⁶

En un contexto difícil, marcado por el fracaso de las negociaciones de junio de 2016, así como por un déficit del sistema de desempleo de 4,2 millones de euros en 2016 y una deuda acumulada de unos 30 millones de

³⁶ LIAISONS SOCILAES QUOTIDIEN, Dossier juridique n° 129 de 17 de julio 2017

euros, el 28 de marzo pasado, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo sobre el seguro de desempleo.

Después de la transposición de este acuerdo, el convenio del seguro de desempleo del 14 de abril de 2017 persigue un doble objetivo: el desendeudamiento del régimen y el impulso a los demandantes de empleo a retomar un empleo duradero.

Para ello, el cálculo de la prestación fue modificado y se basa ahora en el número de días trabajados, y la edad a partir de la cual se consigue la duración máxima de la prestación ha aumentado y se ha aplazado hasta los 53 años. Por lo que respecta a los ingresos, se ha creado una contribución excepcional y temporal por una duración de tres años como máximo.

Por otra parte, se ha suprimido la exención de cotizaciones para los menores de 26 años que acceden al trabajo con un contrato de duración indefinida.

Por último, en materia de nuevos gastos, la duración máxima del denominado "diferido específico de indemnización" o plazo de carencia de *Pôle emploi*, pasa de 180 a 150 días.

El nuevo convenio del seguro de desempleo se aplicará de manera progresiva:

- Las medidas relativas a las cuotas se aplicarán a partir del **1 de octubre de 2017**.
- La mayoría de las medidas relativas a las normas de indemnización se aplicarán a las rupturas de contrato de trabajo que tengan lugar a partir del **1 de noviembre de 2017**.

Algunas medidas entrarán en vigor el **1 de enero de 2018**.

1. Medidas relacionadas con la ARE (ayuda para el retorno al empleo)

1.1. Una prestación calculada según los días trabajados

Los interlocutores sociales han adaptado varias normas de indemnización con el fin de que la determinación del importe de la ARE y de su pago se base en los datos inherentes a los días trabajados. La distinción puede parecer mínima en comparación con el sistema existente pero, gracias a esta medida, los interlocutores sociales y la Unedic esperan ahorrar alrededor de 550 millones de euros *a ritmo de crucero*. También quieren eliminar las disparidades de indemnización resultantes del método de cálculo previsto en el convenio de 2014, "en el que, a salario / hora

equivalente, una persona que alterna cortos períodos de desempleo y cortos períodos de empleo ingresa una cantidad global superior a la de una persona con un contrato de duración indefinida que trabaja a jornada completa". Concretamente, al tenerse en cuenta el número de días trabajados, los fines de semana y los días festivos se excluyen al calcular la duración de la afiliación.

Este cambio impacta directamente al salario de referencia así como a la duración de la afiliación y de la indemnización, que se adaptarán para tenerlo en cuenta.

CABE DESTACAR: La fórmula de cálculo de la prestación basada en el SJR (salario diario de referencia) no cambia (prestación diaria = 40,4 % del SJR + 11,84 €, o 57 % del SJR si es más ventajoso).

1.2. Periodo mínimo de afiliación

En el caso de los trabajadores cuyo contrato de trabajo finaliza a partir del 1 de noviembre de 2017, el **requisito mínimo para la afiliación** queda establecido en **88 días trabajados** (en lugar de los 122 días actuales) o en **610 horas** trabajadas (sin cambio). Sin embargo, esto corresponde a cuatro meses naturales puesto que ahora sólo se cuentan los días trabajados, mientras que los fines de semana y los días festivos han sido eliminados con el fin de armonizar el cálculo de la prestación y el de la duración del derecho para todos los trabajadores (*v. infra*).

En estas condiciones, el anexo 4 al reglamento del Convenio de 2014 relativo a los trabajadores interinos ya no es necesario y se ha suprimido.

El **período de referencia** (período de afiliación) no ha sido modificado: los 88 días o 610 horas trabajadas deben ser realizados durante los **28 meses** anteriores a la finalización del contrato de trabajo, o los **36 últimos meses** en el caso de los **séniors**. **No obstante**, debido al retraso de la edad a la que una persona es considerada como "senior" (*v. infra*), este período de referencia más largo es aplicable **a partir de los 53 años** (y no de los 50 como en el anterior convenio).

CABE DESTACAR: A partir del 1 de enero de 2018, los permisos sabáticos, permisos sin sueldo y períodos de disponibilidad (función pública) no podrán ser asimilados a períodos de empleo y ya no serán tenidos en cuenta para calcular la duración del período de afiliación (*artículo 3 § 3, reglamento general anexo al Convenio*).

1.3. Salario diario de referencia

El impacto más fuerte lo ha experimentado el salario diario de referencia, que pasa de contar los días de pertenencia a la empresa a computar los días trabajados en la misma.

En el caso de las personas cuya la ruptura de contrato surta efecto el 1 de noviembre de 2017, el salario diario de referencia será igual al **salario de referencia** dividido por el **número de días trabajados** durante el período de referencia, multiplicado por **1,4** ($SJR = \text{salario de referencia} / \text{número de días trabajados} \times 1,4$). El paso al número de días trabajados permite excluir los fines de semana y días festivos, y armonizar la situación entre contrato muy corto y contrato más largo (a tiempo de trabajo y salario / hora igual).

El coeficiente de 1,4 corresponde al cociente de 7/5.

Cabe precisar que ninguna modificación se ha producido en la determinación del salario de referencia (12 últimos meses, remuneración tenida en cuenta, etc.).

➤ Antiguo método de cálculo (Convenio de 2014)

Dos ejemplos proporcionados por la Unedic en el estudio de impacto del Convenio de Seguro de Desempleo del 14 de abril de 2017 ilustran la problemática derivada del régimen anterior:

Caso de dos personas que han trabajado 90 días de manera idéntica, por un mismo salario de 6 000 € en total, una de ellas con un contrato de duración determinada de 18 semanas y la otra con 18 contratos de duración determinada de cinco días cada uno, se benefician del mismo periodo de prestación (126 días), pero con distintas cuantías de prestación (31 y 39 euros íntegros al día respectivamente).

Caso 1: Un solo CDD de 18 semanas

El total de los salarios percibidos es de 6 000 € y la duración de la afiliación de 126 días (teniendo en cuenta días trabajados, fines de semana y días festivos), por lo tanto, la duración del abono de la prestación es de 126 días. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\,000 / 126 = 47,62$ €. El importe final de la prestación será $40,4\% \times 47,62 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 30,99 \text{ €}$

Caso 2: 18 contratos consecutivos de 5 días cada uno, de lunes a viernes

El total de los salarios percibidos es de 6 000 €, el periodo de afiliación es de 90 días (18×5), el requisito mínimo para la afiliación se cumple gracias a las 630 horas trabajadas (sobre la base de 7 horas al día) y el periodo de abono de la prestación es $630 / 5$, o sea, 126 días. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\,000 / 90 = 66,67$ €.

A salario y periodo de abono de la prestación iguales, como el divisor del salario total es menor, la multiplicación de los contratos de menos de una semana permite beneficiarse de un salario diario de referencia y, por lo tanto, de una prestación cuya cuantía es más elevada. Así, el importe final de la prestación es igual a $40,4\% \times 66,67 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 38,69 \text{ €}$

➤ **Nuevo método de cálculo (Convenio de 2017)**

Caso 1: Un solo CDD de 18 semanas

A ingresos y tiempo de trabajo idénticos sólo se tienen en cuenta los días trabajados, y el periodo de abono de la prestación corresponde pues a 18 semanas \times 5 días trabajados / semana = 90. En estas condiciones, el salario diario de referencia es igual a $6\ 000 / 90 \times 1,4 = 47,62 \text{ €}$. Este nuevo método de cálculo no implica cambio alguno en los contratos de larga duración. El importe final de la prestación es igual a $40,4\% \times 47,62 \text{ €} + 11,76 \text{ €} = 31 \text{ €}$

Caso 2: 18 CDD consecutivos de 5 días cada uno, de lunes a viernes

En cambio, la prestación calculada con los contratos muy cortos es ahora equivalente a la de los contratos de larga duración, puesto que el cómputo en días trabajados permite un cálculo idéntico y por lo tanto, un resultado idéntico. El salario diario de referencia es igual a $6000 / 90 \times 1,4 = 47,62 \text{ €}$. El importe final de la prestación es ahora idéntico: $40,4\% \times 47,62 + 11,76 = 31 \text{ €}$

CABE DESTACAR QUE: Estos cálculos fueron realizados antes de la entrada en vigor de la revalorización de las prestaciones por desempleo, a 1 de julio de 2017. La parte fija de la prestación de 11,76 € ha sido revalorizada y ha pasado a 11,84 €.

➤ **Periodo de abono de la prestación**

El periodo mínimo de abono de la prestación de desempleo ha quedado establecido en 122 días naturales.

Mientras que para la determinación de la condición de afiliación sólo se computan los días trabajados -lo cual excluye días festivos y fines de semana-, el periodo de abono de la prestación continúa siendo calculado sobre una base de días naturales: el número de días de abono de la prestación corresponde al número de días del mes. Desde un punto de vista técnico, para determinar dicho periodo sobre una base natural, al número de días trabajados se le aplica un coeficiente de 1,4, que corresponde al cociente de 7 días sobre 5. El resultado obtenido se redondeará al entero superior.

A modo de ejemplo, en el caso de un CDD de 18 semanas correspondientes a 90 días trabajados, el cálculo aplicado para obtener el

periodo de abono de la prestación de paro es el siguiente: $90 \times 1,4 = 126$ días.

El **periodo máximo** de abono de la prestación no ha sido modificado: continúa siendo de **24 meses o 730 días naturales**. Sin embargo, debido al retraso de la edad a la que una persona es considerada como "senior" (*v. infra*), la prolongación del periodo máximo sólo es aplicable a **partir de los 53 años** (y no ya de los 50 como en el anterior Convenio).

➤ **Retraso de la edad que se considera como "senior" y acceso facilitado para la formación**

Otra modificación, vector fundamental de la economía, es que el nuevo convenio revisa las modalidades de entrada en la edad considerada "senior", que ofrece actualmente derecho a un período máximo de abono de la prestación de 36 meses a aquellas personas con 50 años y más.

En el caso de los trabajadores cuyo contrato de trabajo finalice a partir del 1 de noviembre de 2017, el artículo 9 del Reglamento general anexo al Convenio establece un dispositivo de "entrada" en la edad senior entre los 50 y los 55 años.

- **De 50 a 52 años**, el periodo máximo de abono de la prestación será de **24 meses**. Cabe señalar que en caso de utilización de la cuenta personal de formación (CPF), ésta puede contribuir con las horas extraordinarias necesarias para el proyecto de formación, dentro del límite de 500 horas.
- **De 53 a 54 años**, el periodo máximo de abono de la prestación pasará a **30 meses** o 913 días naturales, con la misma posibilidad de utilización y de contribución de la CPF.

Además, los trabajadores privados de empleo que tengan **53 años de edad** como mínimo en la fecha de finalización de su contrato de trabajo, que justifiquen un número de días trabajados superior a **652** y que se hayan beneficiado de una formación que dé derecho al pago de la ayuda para el retorno al empleo durante una formación (AREF) consignada en su proyecto personalizado de acceso al empleo, tendrán derecho al aumento de su periodo de abono de la prestación, de manera proporcional al número de días abonados, para permitirles alcanzar 36 meses como máximo, o 1 095 días naturales, de pago de dicha prestación.

- **A partir de los 55 años**, el periodo de abono máximo de la prestación será de **36 meses**, o 1 095 días naturales.

Los asalariados con al menos 62 años de edad que no pueden aspirar a una pensión de jubilación completa, continuarán cobrando la prestación en las mismas condiciones que en la actualidad.

➤ **Diferido específico de indemnización**

El diferido específico de indemnización se aplica cuando el demandante de empleo ha percibido indemnizaciones por ruptura de contrato de trabajo, superiores a las cuantías previstas por la ley (indemnizaciones supra legales). Tiene por objeto aplazar el primer pago de la prestación por desempleo. El cálculo y la duración máxima del diferido han sido modificados por el Convenio del 14 de abril de 2017 (*artículo 21 del Reglamento general anexo al Convenio*).

A partir del 1 de noviembre de 2017 su **duración máxima** será de **150 días**, frente a 180 en la actualidad. Para los trabajadores despedidos por causas económicas, la duración del diferido no cambiará y continúa siendo de 75 días.

Por lo que respecta el **cálculo del diferido**, que actualmente se obtiene dividiendo 90 por la parte de indemnización que supere el umbral legal, el divisor será indexado a la evolución del tope máximo anual de la Seguridad social.

Por último, el diferido se aplicará también a los beneficiarios de la ayuda destinada a la recuperación o la creación de empresas (ARCE).

2. Medidas relacionadas con las cotizaciones y otras medidas

De forma paralela a las modificaciones que afectan a la prestación por desempleo, los interlocutores sociales también han decidido otras medidas que han sido recogidas en el Convenio de 14 de abril de 2017.

2.1. Aumento excepcional y temporal del tipo de la cuota patronal = + 0,05 %

Un incremento excepcional y temporal del 0,05 % de la cotización a cargo de la empresa se aplicará a partir del **1 de octubre de 2017** durante toda la duración del convenio y, como mucho, hasta el **30 de septiembre de 2020**. Sin embargo, mediante una cláusula adicional, el comité de control y dirección podrá tomar la decisión de ponerle fin antes de dicha fecha. Durante la negociación del Convenio del seguro de desempleo, se adelantó la idea de compensar este aumento de cotizaciones con una **disminución del tipo de la cotización AGS** (seguro de garantía salarial). Es ya cosa hecha, ya que el Consejo de administración de la AGS tomó la decisión, el 29 de junio de 2017, de bajar el tipo de cotización del 0,20 al **0,15%** a partir del 1 de julio de 2017 (*artículo 4 del Convenio de 14 de abril de 2017 relativo al seguro de desempleo y artículo 50 del Reglamento general anexo al Convenio*).

2.2. Supresión de la exención de cuota para los CDI menores de 26 años y de la sobretasa sobre los CDD cortos

La exención de la cuota por contratación de un trabajador menor de 26 años con un CDI, queda suprimida a partir del 1 de octubre de 2017.

Al mismo tiempo, se suprimen los **aumentos** de las cuotas patronales sobre los **CDD** cortos (hasta tres meses), con excepción de la **sobretasa** del 0,5% (o sea, una contribución patronal del 4,55%) sobre los **CDD de uso** , cuya duración sea igual o inferior a **tres meses** . Ésta excepción se podrá prolongar durante 18 meses o más si el comité de pilotaje así lo decide (*artículo 4 del Convenio de 14 de abril de 2017, relativo al seguro de desempleo y artículo 50 del Reglamento general anexo al Convenio*).

2.3. Incentivos para una regulación sectorial de la utilización de CDD muy cortos

Los interlocutores sociales acordaron un dispositivo no vinculante de regulación del uso de los contratos de corta duración. El artículo 2 del Protocolo de Acuerdo del 28 de marzo de 2017 relativo al seguro de desempleo prevé así que, en los sectores más afectados, los interlocutores sociales deberán **iniciar negociaciones** con el fin de identificar las razones del uso de los contratos de corta duración y soluciones de seguridad de las carreras profesionales (condición y organización del trabajo). Además, definirán, en caso necesario, medidas de regulación de la utilización de los CDD de uso.

2.4. Creación de un comité de control

El Convenio de 14 de abril de 2017 crea un comité de control interprofesional, compuesto por representantes de las organizaciones de trabajadores y empresas representativas. Este comité se reunirá una vez al año y, según la Unedic, permitirá "un seguimiento dinámico de la aplicación del Acuerdo. Según el artículo 10 del Convenio, dicho comité tendrá como función específica:

- La realización de un **balance** de la aplicación del nuevo Acuerdo, de su impacto sobre la protección de las carreras profesionales y del **equilibrio financiero del régimen** .
- La evaluación de la efectividad y el correcto desarrollo de las deliberaciones con el Estado en relación con distintos temas, tales como la contribución del seguro de desempleo en el presupuesto de *Pôle emploi* , la revisión de las modalidades de coordinación europea de las prestaciones de desempleo en el caso de los trabajadores transfronterizos, o la afiliación al régimen de seguro de desempleo de los agentes del sector público laborales o interinos.

- Llevar a cabo la comprobación del resultado de las **negociaciones sectoriales**, en particular las relativas a los incentivos sectoriales de limitación del uso de los contratos de corta duración, y la evaluación de los resultados de las medidas de protección de las carreras profesionales de los asalariados. La evaluación de estos tres puntos permitirá tomar, mediante una cláusula adicional, as medidas necesarias, principalmente en relación con las medidas temporales previstas por el Convenio (aumento de la contribución en un 0,05% y mantenimiento de la contribución del 0,5% sobre los CDD de uso).
-