

## FRANCIA

### LA REFORMA DEL SEGURO DE DESEMPLEO

---

El ministerio de Trabajo francés ha publicado un [documento](#) donde glosa su reforma del seguro de desempleo y trata de ponerla en relación con el refuerzo del asesoramiento de los desempleados, dentro de la tercera fase de reformas en la construcción de un «nuevo modelo social para el empleo».

En septiembre de 2017, los **decretos leyes para la reforma laboral** («ordonnances») dieron a las empresas, a los asalariados y a sus representantes la libertad y los medios de definir, por sí mismos, las normas de organización del trabajo en las empresas.

En septiembre de 2018, la **ley para la Libertad de elegir su futuro profesional** ha dotado a Francia de los medios necesarios para ganar la batalla mundial de las competencias. El *plan de inversión en las competencias* (PIC) permitirá además formar y acompañar a dos millones de solicitantes de empleo adicionales en cinco años. Es el más importante esfuerzo nacional nunca emprendido en favor de desempleados en la historia de Francia.

Tras el [fracaso de la negociación de los interlocutores sociales](#) para la reforma del seguro de desempleo, **el Gobierno asume la doble transformación** del seguro de desempleo y del acompañamiento de los desempleados. Se inscribe en consonancia con las tres anteriores. Esto culmina la construcción de un nuevo mercado de trabajo, adaptado a los retos de nuestro tiempo, basado en nuevos derechos para los asalariados y de los trabajadores activos, cada vez más móviles, que permitan a las empresas contratar más rápidamente a los trabajadores con las competencias que necesitan para desarrollarse.

La reforma que se va a producir aborda, en primer lugar, la **transformación del acompañamiento de los desempleados**. El nuevo convenio tripartito del Centro de empleo (Pôle emploi), en fase de finalización, permitirá revisar en profundidad la oferta de servicios para los solicitantes de empleo y para las empresas, desarrollar un acompañamiento más rápido, más eficiente y más personalizado. Los medios necesarios para esta misión serán liberados y asegurados.

A continuación -insiste el ministerio de Trabajo-, viene la **transformación de la prestación por desempleo**. Las nuevas normas, sencillas, claras y justas, van a animar a la vuelta al empleo, teniendo en cuenta las diferencias de situación entre las personas, al tiempo que se responsabilice a cada uno, y sobre todo las empresas, para luchar contra la precariedad. El ministerio de Trabajo da a entender que la precariedad es achacable, en la misma medida, a los trabajadores y a los empresarios.

La reforma se asienta **sobre dos ejes**: un acompañamiento totalmente reorganizado para ayudar a todos a encontrar un empleo sostenible y elegido, y una mayor responsabilización de las empresas y de las personas para hacer retroceder la precariedad.

Asalariados y solicitantes de empleo mejor formados y mejor acompañados, empresas mejor organizadas y más responsabilizadas, así es como Francia gana la batalla de las competencias y del empleo, es así como se vencerá al desempleo masivo que azota a Francia desde hace más de treinta años.

Con esta transformación, el Ejecutivo espera [reducir el número de desempleados](#) en el rango comprendido entre 150 000 y 250 000, de aquí al final del quinquenio. Las medidas, cuya entrada en vigor se situaron entre principios de noviembre de 2019 y el 1 de abril de 2020, serán objeto de **un decreto que debería publicarse en las próximas semanas**.

## 1.- Diagnóstico: recordatorio de las cifras clave

### Un mercado de trabajo donde avanza la precariedad

- El 87 % de las contrataciones son a través de CDD y de las empresas de trabajo temporal.
- Los contratos con una duración de menos de un mes se han multiplicado por 2,5 en 20 años y representan actualmente el 70 % del total de las contrataciones.
- El 30 % de contrataciones con CDD tienen una duración de un día o menos.
- Entre los contratos de menos de un mes, el 85 % corresponde a recontractaciones con el mismo empleador.
- Los CDD y la interinidad representan un déficit de casi 9 000 millones de euros para el seguro de desempleo.

### Una responsabilización insuficiente de los empleadores sobre el coste de la flexibilidad

- En un mismo sector de actividad, empresas del mismo tamaño con el mismo modelo de negocio y que se enfrentan al mismo ciclo económico, tienen prácticas muy diferentes en el recurso a los contratos cortos.
- La tasa de separación (la relación entre el número de efectivos de la empresa y el número de inscritos en el servicio de empleo) puede variar de 1 a 40 en el mismo sector.

### Un método de cálculo de la prestación que incita a fraccionar los contratos

- Con las reglas actuales, una persona puede ganar del 100 % a más del 200 % de su salario promedio cuando anterior se encuentra en el desempleo.
- Así, una persona que ha trabajado durante un año un promedio de 15 días por mes, con un nivel retributivo a la altura de 1,5 veces el SMIC ganaría cada mes un promedio de 880 euros netos. Al quedar desempleada, tendría derecho a una indemnización de 1 200 euros netos mensuales, durante un período de seis meses.

### Las reglas actuales del «consumo» de los derechos favorecen el trabajo precario

- [Una de las formas de] trabajo precario es la alternancia o la acumulación prolongados entre contratos cortos y desempleo.
- Las normas de «consumo y reanudación» y de actividad reducida han aumentado recientemente este fenómeno: ahora es posible permanecer indefinidamente en el desempleo indemnizado trabajando en días alternos y el número de personas que acumulan [compatibilizan] empleo y desempleo se ha duplicado en los últimos dos años, lo que aumenta el «confinamiento» en la precariedad.

### El acceso a la prestación de desempleo trabajando un día de cada siete

- Para acceder hoy al seguro de desempleo es necesario haber trabajado cuatro meses en los últimos 28, es decir, un día de cada siete, frente a un día de cada dos o un día de cada cuatro en otros países de Europa.
- Introducida en el año 2009 en el momento de la explosión del desempleo vinculado a la crisis, esta regla ya no se adecua a un mercado de trabajo donde el desempleo retrocede. [En realidad, la tasa de desempleo en la Francia metropolitana era del 8,8 % en el tercer trimestre del año 2009 y sólo alcanzó el 10,1 % en el segundo trimestre del año 2013. El desempleo «retrocede» en la actualidad desde el 8,9 % del primer trimestre del 2017 al 8,4 % del mismo trimestre de este año. Es decir, ahora se sitúa en el mismo nivel que al iniciarse la crisis. En su declaración de política general, el pasado día 12 de junio, el Primer ministro había declarado: «El desempleo ha bajado [...] Sin embargo, nosotros no hemos terminado con un desempleo masivo que encierra en la precariedad, que lamina las familias y los territorios. Cada período de desempleo es una prueba, es una angustia».]

La duración del desempleo aumenta con el importe de la prestación.

- Mientras que, en el caso de las personas bien cualificadas y con los ingresos más elevados, casi no existe desempleo en Francia, (con un 3,8 % de desempleo de los ejecutivos), estas personas permanecen de promedio más tiempo en desempleo que los demás.
- Las personas con una indemnización de entre 1 000 y 2 000 euros mensuales permanecen, en promedio, 340 días desempleadas, mientras que las que tienen una asignación mensual superior a los 5 000 euros permanecen un promedio de 575 días en desempleo.

## 2.- Nuevos derechos para los asalariados

Todos los trabajadores con una antigüedad de, al menos, cinco años en su empresa **tendrán derecho al seguro de desempleo cuando dimitan para realizar un proyecto profesional**

- La medida será de aplicación a partir del 1 de noviembre de 2019.
- El nivel de indemnización será el mismo que el de los demás solicitantes de empleo.
- Este derecho se renovará cada cinco años, es decir ocho veces a lo largo de una vida profesional de cuarenta años.
- El derecho quedará condicionado a la existencia de un proyecto profesional [validado].

Todos los asalariados serán **acompañados gratuitamente para elaborar y realizar su proyecto profesional** cuando dimitan.

- Creado por los interlocutores sociales, el consejo de desarrollo profesional (CEP), abierto a todos los empleados, se desplegará en todo el territorio a partir del 1 de enero de 2020.
- El CEP permitirá a todos los asalariados, antes de su dimisión, elaborar su proyecto y estar acompañados en la fase de transición.
- Gracias a «Mi cuenta de formación», accesible a través de una simple aplicación, a finales de noviembre, los asalariados podrán financiar el componente de formación de su proyecto profesional, sin tener que pedir una autorización a su empleador o al Centro de empleo.

## 3.- Nuevos derechos para los trabajadores autónomos

En adelante, **los trabajadores independientes tendrán derecho a prestaciones por desempleo, sin una cotización adicional.**

- La medida será de aplicación a partir del 1 de noviembre de 2019.
- La indemnización será de 800 euros mensuales durante seis meses.

- La actividad profesional deberá haber ofrecido unos ingresos mínimos de 10 000 euros al año en los dos últimos años, antes de la liquidación judicial.
- No habrá ningún límite de acceso en el curso de la vida profesional: un trabajador independiente podrá beneficiarse varias veces de la medida, siempre que, en cada ocasión, concurren los criterios planteados.

#### 4.- Nuevos derechos para los demandantes de empleo

El nuevo convenio tripartito de Pôle Emploi (Centro de empleo), en fase de finalización, permitirá revisar en profundidad la oferta de servicios para los solicitantes de empleo y las empresas, y desarrollar un acompañamiento más rápido, más eficiente y más personalizado. Los medios necesarios para ello serán liberados y asegurados.

Todos los demandantes de empleo que hayan recibido una oferta estable, pero que deban **previamente actualizar sus competencias**, podrán beneficiarse de **una formación a la medida** que se corresponda con la propuesta de empleo.

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020.
- La formación estará a cargo de Pôle Emploi, a través de la financiación del plan de inversión en competencias (PIC).
- Se trata de una formación «a medida», la preparación operativa para el empleo (POE), creada por los interlocutores sociales en el año 2009, que permite adquirir las competencias que corresponden a la oferta de empleo, [será movilizada a estos efectos].

Todos los solicitantes de empleo que lo deseen tendrán derecho, en las primeras cuatro semanas siguientes a su inscripción en Pôle Emploi, a **dos medias jornadas de acompañamiento intensivo** con el servicio de empleo.

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020.
- La primera media jornada estará dedicada al diagnóstico individualizado de la situación de la persona, a la apropiación de las nuevas herramientas de Pôle emploi destinadas a facilitar la búsqueda de empleo y a la presentación de la situación del mercado laboral en el nicho de empleo de la persona.
- La segunda media jornada estará dedicada, según la situación de la persona, a estos posibles objetivos:
- Citas con empresas que ofrecen puestos de trabajo, cuando el proyecto profesional de la persona esté maduro.
- Dominar mejor las técnicas eficaces para la búsqueda de empleo (por ejemplo, valorización de sus puntos fuertes, redacción del CV, consejos para tener éxito en una entrevista de contratación,

consejos de investigación para orientarse mejor hacia las empresas, etc.).

- La toma de conciencia de los puntos fuertes y los potenciales a valorar de la persona, para comenzar a elaborar un proyecto profesional, cuando éste no está maduro y determinar, si fuera necesario, un itinerario de formación adaptado.
- Como la oferta de este nuevo servicio se irá desplegando a partir del 1 de enero de 2020, todos los asesores de los Centros de empleo serán capacitados para esta nueva oferta desde ahora y hasta el verano del 2020.
- Más de mil nuevos consejeros se desplegarán para permitir la ejecución de la nueva oferta de servicios en las 800 agencias de Pôle emploi en todo el territorio.

**«Liaisons sociales» explica tres medidas que no han sido referidas por el ministerio.** Las personas en situación de «permittance<sup>12</sup>», a menudo peor acompañadas debido a su alternancia entre períodos de empleo y desempleo, se beneficiarán de sesiones de noche y de fin de semana. El permitir a los desempleados el acceso inmediato a una formación, si la ausencia de esta formación a menudo corta, les conduciría a rechazar una oferta de empleo. El tener en cuenta la dimensión territorial con el fin de solucionar, en particular, problemas de transporte, alojamiento o cuidado de hijos. Es el objeto de la movilización territorial para el empleo. En paralelo, se pondrá fin a la reducción del personal de Pôle emploi, a pesar de ganancias de productividad y de un nivel de desempleo más bajo, lo que debe crear más tiempo disponible para asesorar a los desempleados. Como se indica arriba, en los próximos tres años, serán contratados mil agentes suplementarios, para alcanzar el equivalente a 4 000 agentes a tiempo pleno. De los 3 750 millones de euros de ahorro esperados del conjunto de la reforma, 350 millones se reasignarán al acompañamiento.

## **5.- Las empresas serán incentivadas financieramente a proponer más cdi y alargar la duración de los CDD**

Son siete los sectores que destacan por recurrir con demasiada frecuencia a los contratos de corta o muy corta duración:

- Fabricación de productos alimenticios, de bebidas y de productos a base de tabaco.
- Actividades especializadas, científicas y técnicas.
- Alojamiento y restauración.

---

<sup>12</sup> La «permittance» designa la práctica consistente en el empleo de trabajadores intermitentes de manera permanente, o casi permanente, por un mismo empleador. En cualquier caso, trabajarían más que un intermitente (temporal) sin llegar a ser un permanente.

- Producción y distribución de agua y saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.
- Transporte y almacenamiento.
- Fabricación de productos de caucho y plástico, y otros productos no metálicos.
- Trabajo de la madera, industria del papel y artes gráficas.

La restricción de la disposición a tan sólo una parte de la economía es el resultado de una decisión en una disputa que [el ministerio de Trabajo ha perdido parcialmente](#), ya que militaba en favor de un sistema más amplio. Matignon, por su parte, parecía poco interesado por ese mecanismo. Las centrales sindicales pondrán mala cara al descubrir los bajos tipos del «malus» o la exención concedida a determinados sectores, muy «glotones» en contratos cortos (por ejemplo, el médico-social).

Para luchar contra la precariedad y la secuencia de CDD o las misiones de trabajo temporal, se pondrá en marcha un sistema de **«bonus-malus» para las empresas con más de once asalariados.**

- La medida será aplicable a partir del 1 de enero de 2020 [la información del ministerio ha sido matizada y corregida: el sistema se aplicará a partir del mes de enero de 2021, sobre la base de los datos recogidos en toda Francia, referidos a las empresas de esos siete sectores, durante el año 2020].
- Este sistema funcionará por grandes sectores económicos, a fin de tener en cuenta su especificidad y de las empresas. Cubrirá, en un primer momento, los siete sectores más afectados, que representan el 34 % de las extinciones de los contratos de trabajo. Tras su evaluación, el sistema podría hacerse extensivo al conjunto de la economía.
- Los siete sectores tienen una tasa de separación (relación entre la plantilla de la empresa y el número de inscripciones en el servicio de empleo, de asalariados que han trabajado para la empresa) superior al 150 %. Esto significa que, en estos sectores, las empresas emplean un promedio de dos personas con un contrato estable por, al menos, tres personas con un contrato precario, es decir, por ejemplo, más de 3 CDD por 2 CDI, o más de 150 interinos de ETT por 100 CDI.
- El «bonus-malus» funcionará de esta manera: cuanto mayor sea el número de empleados que se inscriben en el servicio de empleo después de haber trabajado para una empresa en relación a su tamaño, más altas serán las cotizaciones empresariales al seguro de desempleo. A la inversa, cuantos más esfuerzos haga una empresa para reducir el número de personas que se inscriben en los servicios de empleo (menos finalizaciones de CDD, menos finalizaciones de misiones de interinidad, menos despidos o menos rupturas convencionales), más bajas serán las cotizaciones que la empresa tendrá que abonar.

- Las cotizaciones variarán entre un 3 % y un 5 % de la masa salarial, en función de la práctica de la empresa. El Gobierno, queriendo demostrar que también tiene una mano izquierda, apunta a los empleadores que hacen rotar excesivamente sus efectivos, «mimando» a aquellos cuya mano de obra es estable. Si bien se incrementarán las cotizaciones de los primeros -no sufrirán un ataque de ansiedad-, la subida será, como máximo, de 0,95 puntos porcentuales. En el caso de los segundos, la medida será a la inversa, con una rebaja de las cotizaciones que podría llegar hasta 1,05 puntos porcentuales. En la actualidad, la cotización es única y está fijada en el 4,05 %.
- Además, los CDD «de uso» (equivalente, en España, al contrato eventual por circunstancias de la producción) estarán sujetos, cada uno, a una tasa fija de 10 euros, para incentivar a las empresas que abusan de ellos a ofrecer contratos de una semana o de un mes, en lugar de unas pocas horas cada día. Los empleadores de trabajadores intermitentes (anexos VIII y X del seguro de desempleo), sectores del espectáculo, sector audiovisual y producción cinematográfica, no serán afectadas por esta medida, pero seguirán sujetos a la contribución empresarial adicional del 0,5 %, introducida por la convención de marzo de 2017. El objetivo consiste en incitar a la conclusión de contratos de más larga duración, puesto que una reducción del número de CDD-U cortos en favor de CDD-U más largos reduciría el impacto de la contribución específica. Según la ministra de Trabajo, estos contratos estallaron, y ya son 8 millones sobre los 37 millones concluidos cada año.

Las empresas se beneficiarán de una nueva oferta de servicios de Pôle Emploi que les permita responder con mayor rapidez y eficacia a sus dificultades de contratación.

La ministra de Trabajo quiere [mejorar el porcentaje del 80 % de ofertas de empleo provistas](#) sobre los 4 millones que se presentan cada año en Pôle emploi, estableciendo una obligación de resultado para el operador.

- La medida se aplicará a partir del 1 de enero de 2020.
- Cuando una oferta de empleo quede sin respuesta más de 30 días después de su presentación, el servicio de empleo contactará con la empresa y le propondrá el servicio adecuado: trabajo sobre el contenido de la oferta, preselección de candidatos, puesta en marcha de acciones de formación previas a la contratación. Se establecerá con la empresa un compromiso de plazo de ejecución, mediante un contrato,
- La preparación operativa para el empleo será movilizada y reforzada para satisfacer las necesidades de competencias, en especial en las cuencas en las que son mayores las dificultades de contratación.

## 6.- Nuevas reglas de indemnización del desempleo que favorezcan la vuelta al empleo

Ya no será posible ganar más en paro que trabajando.

- La medida se aplicará a partir del 1 de abril de 2020.
- Las indemnizaciones por desempleo obedecerán a un principio simple, claro y justo: a igual [tiempo de] trabajo, igual prestación.
- El capital de los derechos no disminuirá por persona.
- Las prestaciones por desempleo nunca podrán ser inferiores al 65 % del salario neto mensual. No podrán superar en ningún caso el importe del salario neto mensual, cuando, en la actualidad, pueden llegar a ser dos veces superiores al salario. A manera de ejemplo, todos los trabajadores, que ganaron una media de 1 200 euros mensuales (el equivalente al SMIC) durante un período de un año, tendrán una indemnización de 960 euros mensuales durante 12 meses.
- Serán revisadas las reglas para calcular la indemnización, de manera tal que no sea posible tener una indemnización de desempleo que sea superior a la media de las rentas de trabajo anteriores.
- Las prestaciones por desempleo serán calculadas, en adelante, sobre la renta mensual de trabajo, y no sólo sobre los días trabajados, como se hace en la actualidad.

Tal y como explica [«Liaisons sociales»](#), **el cálculo del salario diario de referencia (SJR) se modificará** con el fin de procurar que ya no sea posible ganar más estando desempleado que trabajando y que los parámetros de indemnización sean «simples, justos y legibles», según ha destacado el Primer ministro. Para determinar el SJR, se tendrán en cuenta todos los días del período de referencia, incluidos los días no trabajados, mientras que hoy los días no trabajados en este período se excluyen del cálculo. Concretamente, la integralidad de las rentas del trabajo de un período de referencia será dividida entre la duración de este período de referencia. Así los tipos de sustitución ya no podrán ser superiores al salario mensual medio, como es el caso del 20 % de los desempleados, según Pôle emploi. Globalmente, el porcentaje de sustitución no podrá ser inferior al 65 %, afirmó Muriel Pénicaud, ni superior al 96 %. La modificación del cálculo del SJR, combinada con la reducción del período de referencia de afiliación de 28 a 24 meses, debería generar 700 millones de euros de ahorro (equivaliendo, aproximadamente, a una quinta parte del conjunto de los «recortes»).

Contrariamente a lo sucedido con el cálculo del SJR, la fórmula de cálculo de la prestación (bajo sus dos formas en función del nivel de renta) no se modificará y el importe diario mínimo de la indemnización, actualmente de 29,06 euros, se conservará, según ha dejado saber el entorno de la ministra de Trabajo. Del mismo modo, la ministra indicó que no se

modificarán las reglas de indemnización de las personas que conserven una actividad reducida.

### Habrá que trabajar más para acceder a los derechos del seguro de desempleo

- La medida será efectiva a partir del 1 de noviembre de 2019.
- El periodo de trabajo mínimo para acceder a la prestación pasa de 4 a 6 meses sobre un periodo de 28 meses (antes 24). Este es uno de los sistemas más favorables de Europa (en Alemania se exige un periodo mínimo de trabajo de 12 meses en los últimos 24).
- El principio de «recarga» de los derechos, creado por los interlocutores sociales en el año 2014, se mantendrá. Gracias a este principio, cada día trabajado permite ganar dos días de indemnización: un día en el marco de la «no indemnización» (un día trabajado no es indemnizado, y desplaza, por tanto, el final del período de indemnización una fecha) y un día en el marco de la cotización (cada día trabajado se contabilizará para abrir los derechos adicionales a la indemnización, a partir de cierto umbral).
- El umbral mínimo para reabrir el derecho será de 6 meses en vez de 1 mes, tanto en el caso del trabajador activo como en el del demandante de empleo en situación de «cumul emploi-chômage» (desempleo parcial) que deberá haber trabajado al menos 6 meses para reabrir el derecho a la prestación de desempleo.

### Las modalidades de indemnización del desempleo tendrán en cuenta, a partir de ahora, el nivel de ingresos de los trabajadores (introducción del carácter decreciente de la prestación)

- La medida se aplicará a partir del 1 de noviembre de 2019
- Los trabajadores por cuenta ajena con ingresos por rendimientos del trabajo superiores a 4 500 euros brutos por mes tendrán una reducción del 30 % de la cuantía de la prestación a partir del séptimo mes, sin poder bajar de los 2 261 euros netos que se fijan como «suelo» mínimo.
- En todo caso los trabajadores por cuenta ajena con salario inferior a 4 500 euros brutos mensuales quedan excluidos de esta regla de prestación decreciente. Se estima que ello afectará por lo tanto al 10 % de los asalariados del país.
- A todos los asalariados de 57 años, o más, tampoco se les aplica la medida.

| <b>MEDIDAS</b>  | <b>PUESTA EN MARCHA</b> |
|---|-------------------------|
| Acceso a la prestación de los asalariados dimisionarios | 1 de noviembre de 2019  |
| Acceso a la prestación por desempleo de los             | 1 de noviembre de       |

|   |                        |
|---|------------------------|
| trabajadores autónomos  | 2019                   |
| Condicionalidad: Nuevas normas periodo, consumo y reanudación | 1 de noviembre de 2019 |
| Prestación por desempleo decreciente                          | 1 de noviembre de 2019 |
| «Bonus-malus»   | 1 de enero de 2020     |
| Forfait Contrato «CDD usage» (eventuales)                     | 1 de enero de 2020     |
| Oferta de servicios de acompañamiento                         | 1 de enero de 2020     |
| Nuevo cálculo de la prestación                                | 1 de abril de 2020     |

## Algunas matizaciones y reacciones a la reforma

El diario [«Le Monde»](#) ha realizado un esfuerzo para explicar en detalle las novedades que introducirá la reforma. Merece la pena detenerse sobre dos aspectos poco, o insuficientemente, comentados en otras partes.

### Cómo «recargar» y prolongar el derecho a la indemnización

Un beneficiario de la prestación por desempleo que vuelve al trabajo antes de agotar su período de indemnización no sólo puede diferir sus derechos no utilizados para más tarde, sino que también adquirir nuevos derechos al desempleo. Este sistema, denominado «derechos recargables», no es accesible sino cuando se haya alcanzado un umbral mínimo de horas trabajadas. La reforma va, una vez más, a endurecer significativamente el acceso al dispositivo. Puede apreciarse en el esquema siguiente:

| <b>Sistema actual</b> |                        |                           |                                    |
|-----------------------|------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Indemnización         | ≥ 150 horas trabajadas | Resto de la indemnización | «Recarga» de otros tantos derechos |
| Indemnización         | < 150 horas trabajadas | Resto de la indemnización | No acumula nuevos derechos         |

| <b>Nuevo sistema</b> |                        |                           |                                    |
|----------------------|------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Indemnización        | ≥ 900 horas trabajadas | Resto de la indemnización | «Recarga» de otros tantos derechos |
| Indemnización        | < 900 horas trabajadas | Resto de la indemnización | No acumula nuevos derechos         |

Es decir, retomar la actividad laboral mientras se percibe la prestación sigue postergando, en la misma medida, la fecha del agotamiento de los derechos. La novedad estriba en que la generación de nuevos derechos, la «recarga», ya no se obtiene con un mes de actividad laboral, sino con seis. Una manera de animar a la vuelta a un empleo, casi siempre precario, o a morir en el intento.

### El importe de la prestación por desempleo

Veamos las consecuencias para **los asalariados que viven en situación de precariedad**. La cuantía de la indemnización por desempleo hoy se calcula a partir del salario medio percibido en los días en que ha trabajado durante los últimos doce meses. En adelante, el importe será calculado a partir del salario medio mensual, sea cual fuere el número de días trabajados.

Así, una persona que hubiera trabajado una media de quince días al mes, durante los últimos doce meses, con un salario de 740 euros mensuales, con el sistema actual, tendría un salario diario de referencia de 1 480 euros al mes y recibiría una prestación por desempleo de 920 euros mensuales. Con el nuevo sistema, esa misma persona tendría un salario diario de referencia de 740 euros mensuales y una prestación de 480 euros al mes. En España equivaldría a acceder a un subsidio, en vez de a una prestación. Porque, en España, la prestación contributiva mínima está fijada, en el año 2019, en [501,98 euros mensuales](#) y el subsidio en 430,27 euros.

Este cambio no tendrá consecuencias para la mayoría de los trabajadores que tienen un CDI. Perjudicará, en cambio, a los trabajadores precarios que encadenan CDD y períodos de desempleo, que cobrarán indemnizaciones más bajas. El Gobierno afirma haber tomado esta decisión para evitar los casos en que, gracias a este método de cálculo, un solicitante de empleo ganaba encontrándose desempleado que cuando trabajaba.

Por lo que respecta a **los asalariados con sueldos más altos**, el nivel de la indemnización por desempleo hoy permanece constante durante todo el período de indemnización. Sucede lo mismo con todos los demandantes de empleo indemnizados. Los ejecutivos y los directivos no tienen un tratamiento diferenciado.

La indemnización bajará a partir de ahora en un 30 % a partir del séptimo mes, pero sólo para los desempleados menores de 57 años que ganasen más de 4 500 euros brutos cuando trabajaban (el 10 % de los más ricos). Se introducirá una cuantía mínima de la indemnización para este colectivo, que no para el resto de los desempleados, en 2 261 euros netos mensuales.

El semanario [«Marianne»](#) ha realizado una primera valoración de la reforma anunciada, con el indicativo título **«Seguro de desempleo: los retrocesos perversos de la reforma Macron»**.

En relación con el nuevo criterio para la «recarga» de los derechos, si un desempleado encuentra una oferta de una misión que decae, tendrán que preguntarse: ¿puedo correr el riesgo de aceptar este trabajo? ¿o debo esperar un poco hasta conseguir un CDD de seis meses como mínimo para

estar seguro de que no me encontraré en la miseria, sin indemnización, el año próximo? Sabiendo que entre los 2 600 000 de proyectos de contratación en Francia, el 35 % (es decir, 942 250) son para empleos de menos de seis meses de duración, se ve hasta qué punto estas dudas van a influir en su vuelta al empleo. Aún más: tendrán al mismo tiempo que reflexionar dos veces antes de aceptar los tiempos parciales de repetición. Ya que su indemnización se calculará, después del 1 de abril de 2020, sobre la media de su remuneración mensual y ya no sobre la base de su salario diario, es decir, 200 euros menos al mes, según algunas proyecciones, para los que acumulan «migas de trabajo» e indemnización...

Un último efecto perverso: como, al mismo tiempo, los ejecutivos más cualificados serán espoleados al cabo de seis meses, por la reducción del 30% de sus indemnizaciones, a aceptar un empleo para el cual pueden estar sobre cualificados, se corre el riesgo de volver a sintonizar con los efectos de exclusión perniciosos observados en el año 2008 sobre los CDD «duraderos»: relegados en cola de cola, **la situación de los desempleados menos cualificados se deteriora más aún.**

En contrapartida, el Gobierno se compromete a formar y acompañar mejor a los desempleados, lo que es muy bueno. Y la ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, promete una concertación sobre la delicada situación de los séniores (916 400 de los 3 400 000 millones de solicitantes de empleo inscritos en la categoría A, según las últimas cifras publicadas por Pôle emploi). A la vista del ahorro realizado a costa de los parados (aproximadamente 3 400 millones de euros), estos últimos van a pagar muy caro este mejor seguimiento.

Por otra parte, en una de las [páginas del Senado](#) aparecen interesantes comentarios al respecto. Sobre 6 300 000 demandantes de empleo inscritos en el Pôle emploi a finales de 2017, el 57 % eran indemnizables, y el 41 % tenían reconocidas prestaciones por el seguro de desempleo. Con la nueva reforma, la CGT teme que se pase de un sistema en el que un demandante de cada dos recibe una prestación, a uno en que esa proporción sea de uno de cada tres.

Las condiciones de «recarga» de los derechos también se endurecen. Los beneficiarios deberán haber trabajado seis meses durante su período de desempleo para ver su período de indemnización prolongado otro tanto. Actualmente, sólo era necesario un mes de actividad.

[Críticas de los sindicatos y de la izquierda](#) Las medidas del Gobierno fueron inmediatamente fustigadas por los sindicatos, a los que se les habían presentado inmediatamente antes de la conferencia de prensa del Gobierno, habiendo sido mantenidos al margen de las decisiones finales. **Laurent Berger (CFDT)** ha calificado las medidas de «profundamente injustas» y «muy duras» para las personas en situación de precariedad

que alternan periodos de empleo y desempleo. Según él, la reforma no «responsabiliza sino parcialmente» a las empresas «que usan y abusan de la precariedad». **Catherine Perret (CGT)** consideró la reforma a la vez «injusta» e «ineficaz». «Un parado de cada dos está indemnizado. Con la reforma del gobierno, será uno de cada tres», ha calculado. El número uno de **Force ouvrière, Yves Veyrier**, ha fustigado «un razonamiento consistente en procesar a los trabajadores precarios que serían responsables de su situación».

Las críticas transmitidas por los diputados de los partidos de izquierdas (PS, PCF y LFI) han denunciado una «mala jugada» y una reforma de «contable de pacotilla» que ha reducido el derecho a la indemnización. Por parte de la patronal, es el «bonus-malus» sobre los contratos cortos lo que hace rechinar los dientes. **Geoffroy Roux de Bézieux (MEDEF)** lamentó una medida «ineficaz que desalentará el empleo». Para **François Asselin (CPME)**, «un empresario va a reflexionar dos veces» antes de contratar. El sector de hostelería-restauración considera la medida «discriminatoria» en un comunicado titulado «¿Por qué sólo siete sectores afectados?».

**El primer sindicato de Francia, la reformista CFDT, [apenas encuentra un aspecto importante en la reforma](#)**. El «bonus-malus» se introduce, pero limitado a siete sectores, es decir, apenas el 30 % de las rupturas que dan lugar a una inscripción en Pôle emploi. El sector de los eventos y el sector médico-social (que se encuentran entre los mayores consumidores de contratos cortos) no están afectados. «Si el Gobierno cree que el *bonus-malus* es un buen sistema, ¿por qué no aplicarlo a todas las empresas? ¿Por qué eximir a los empleadores públicos, que abusan mucho de la precariedad?».

El Gobierno ha hecho recaer todo el peso de la reforma sobre los asalariados. Las condiciones de acceso a la indemnización serán endurecidas: ahora, será necesario haber trabajado seis meses durante los veinticuatro meses anteriores (hasta ahora eran cuatro en veintiocho), lo que equivale a demorar varios meses el acceso a la prestación. «El acceso a los cuatro meses, obtenido por la CFDT en solitario en 2008, había beneficiado en primer lugar a los más jóvenes, que no podían optar a la RSA<sup>13</sup>, y a los más precarios», recuerda Marylise Leon. El sindicato calcula que esta medida [impedirá que 240 000 personas que pierden su empleo puedan acceder a una prestación](#), lo que limitará además su acumulación de derechos para la jubilación. Tendrán que sobrevivir con las ayudas sociales destinadas a combatir la pobreza. Es decir, la RSA, de 559 euros para una persona sola, y de 839 euros para una pareja. Por

<sup>13</sup> La renta de solidaridad activa (RSA) es una prestación social francesa, gestionada por los consejos departamentales, pagada por las Cajas de ayudas familiares (CAF) y la mutualidad social agrícola (MSA) y destinada a garantizar a sus beneficiarios (2,5 millones en el año 2016), tengan o no capacidad para trabajar, un ingreso mínimo, con la contrapartida de la obligación de buscar un empleo o de definir y seguir un proyecto profesional para mejorar su situación financiera.

último, en el caso de los menores de 25 años, sólo accederían a esa renta habiendo ejercido una actividad a tiempo completo durante dos años durante los tres últimos años. Condición rara vez alcanzable. Y cuando firmen un compromiso de «garantía joven» (492 euros mensuales,) no podrán recibir ningún otro apoyo salvo el de la vivienda.

«Los derechos «recargables» se mantienen, pero habrá que haber trabajado seis meses para que beneficiarse de la indemnización. Con estas decisiones presupuestarias, el Gobierno nos lleva diez años atrás y podría privar de la indemnización de desempleo a un total de 490 000 personas».

El Ejecutivo también pretende modificar la duración de la indemnización, con la instauración de una disminución progresiva de las prestaciones más elevadas, con excepción de los séniores. De hecho, los solicitantes de empleo menores de 57 años de edad cuyos ingresos superen los 4 500 euros brutos mensuales verán su indemnización bajar un 30 % a partir del séptimo mes de desempleo. «Más allá del hecho de que la reducción progresiva (ya experimentada en los años 1990) nunca ha demostrado su eficacia, ni ha tenido un efecto tangible sobre una aceleración de la recuperación del empleo, la lógica del Gobierno daría a entender que el desempleo es una elección».

Para no reducir la reforma al único aspecto de la indemnización, el acompañamiento de los desempleados debe fortalecerse a través de medios humanos adicionales concedidos al Pôle emploi, la creación de ayudas a la movilidad en los territorios y un acompañamiento más potente en las cuatro semanas siguientes a la inscripción. Según la CFDT, los medios masivos y humanos siguen siendo indispensables para mejorar el acompañamiento, de manera personalizada, de los solicitantes de empleo y, en particular los más precarios y de los jóvenes con dificultades de inserción. Pero hay que plantearse la cuestión de la finalidad: **¿qué significa acompañamiento cuando las personas que sufren una disminución drástica de sus derechos están obligadas a aceptar cualquier empleo?**

**La CFDT** ha publicado un «verdadero-falso» en relación con el argumentario y la presentación realizada por el Gobierno de esta reforma tan injusta como impopular.

### **1.- Los demandantes de empleo se dan la gran vida en el desempleo.**

Es falso. No todos los demandantes de empleo perciben la prestación, sólo lo hace uno de cada dos de los 6,2 millones de solicitantes de empleo inscritos en el Pôle emploi. Y cuando reciben una indemnización, ésta asciende a una media de 1 020 euros netos al mes. Este importe se sitúa en el nivel del umbral de pobreza que asciende a 1 015 euros, en el caso de una persona que viva sola. Los beneficiarios están lejos de ser unos

privilegiados: su prestación corresponde tan sólo a un tanto por ciento del salario que recibían en su empleo anterior.

## **2.- La acumulación de empleo y desempleo constituye un apoyo a los más precarios.**

Cierto. La acumulación o compatibilidad de empleo y desempleo (desempleo parcial) existe desde hace mucho tiempo: permite a los parados permanecer cerca del empleo, mantener la empleabilidad y, sobre todo, evitar el desempleo de larga duración y el aislamiento. Las reglas de acumulación están concebidas de manera que un desempleado tenga siempre interés en volver a trabajar: siempre ganará más que cobrando únicamente la prestación. La acumulación afecta a las personas que trabajan en empleos precarios por necesidad y no por elección: el 90 % de contrataciones son en la modalidad CDD o en régimen de interinidad. La mayoría duran menos de una semana. El Gobierno se ha concentrado en la revisión de las reglas y del ahorro en este dispositivo de acumulación: los trabajadores precarios serán los primeros en acusar el impacto.

## **3.- Cuando se está desempleado, todas las ofertas de empleo son buenas**

Falso. Por desgracia, no todas las ofertas de empleo son CDI bien remunerados y situados a pocos kilómetros de casa. La realidad es otra. La mayoría de los trabajos propuestos son de poca cualificación, precarios, de muy corta duración y, frecuentemente, en horarios atípicos. Se ejercen en condiciones difíciles y son poco atractivos. Por otra parte, los solicitantes de empleo se enfrentan a numerosas dificultades: un vehículo en mal estado, un acceso limitado o nulo al transporte público, hijos a cuidar a falta de solidaridad familiar, etc. ¿Debe exigirse a los desempleados que acepten tales ofertas, alejadas de su domicilio, de corta duración y muy escasamente remuneradas?

## **4.- Los desempleados son aprovechados y vagos**

Falso. Entre los desempleados indemnizados, el 53 % trabaja cada mes, a menudo con un CDD o en interinidad. «Curran» y, para ellos, el desempleo no es ni un cálculo ni un plan de negocios. Por otra parte, cuatro solicitantes de empleo de cada diez no conocen las reglas de la indemnización y tres de cada diez no saben que ejercer una actividad en época de desempleo, aunque sea reducida, les permite retrasar la fecha final del agotamiento de sus derechos: ¿Cómo imaginar que puedan elaborar una estrategia para quedarse sin empleo?

## **5.- Para reducir el número de contratos cortos, basta con hacer pagar a los empresarios**

Verdadero y falso. Hacer pagar (más) a los empleadores no es suficiente: ya pagan un recargo en las cuotas sobre los contratos cortos (CDDU o CDD de uso) y tienen que pagar la gratificación de fin de CDD. Y no por ello ha disminuido el número de CDD o contratos de interinidad. Peor aún, algunos sectores de actividad organizan su modelo de negocio en torno a estos contratos, especialmente en el alojamiento y en la restauración, en el alojamiento médico-social (Ehpad) y en las actividades especializadas de ciencia y tecnología (institutos de sondeo). La situación sigue siendo inquietante: el 80 % de las contrataciones se hacen con un CDD, a menudo con duración inferiores a un mes y una cuarta parte de los contratos CDD o de interinidad duran menos de un día. Para la CFDT, era necesaria una reflexión en las ramas profesionales para luchar contra el uso indebido de estos contratos, lo que hubiera permitido plantearse la organización del trabajo. Pero los empresarios han faltado a esta cita. Ante esta mala voluntad, gravar a los empresarios es la primera de las posibles soluciones: la CFDT apoya la creación de un dispositivo «bonus-malus». Queda por saber si el Gobierno lo impondrá a todos los empleadores.

#### **6.- Los ejecutivos cuestan muy caro al régimen. La solución es la reducción progresiva [de la cuantía de la indemnización]**

Falso. En el régimen del seguro de desempleo, no hay ningún estatuto específico para los ejecutivos. Se trata de un régimen de seguro que garantiza a todos los trabajadores, independientemente de su estatuto, una renta de sustitución de buen nivel, en función de su salario anterior, cuando pierden su empleo. Los solicitantes de empleo con salarios altos no deben ser estigmatizados. Ellos participan, como todo el mundo, en la financiación del régimen y son pocos los que reciben una prestación: sólo el 5 % de los desempleados cobra más de 1 810 euros netos al mes, y el 0,05 % (es decir, 900 personas) cobran hoy la prestación máxima de 6 615 euros netos al mes.

Las personas que permanecen más tiempo en paro son las que necesitan ser acompañadas, aseguradas financieramente, y no penalizadas por la disminución progresiva que el Gobierno va a introducir, de manera demagógica, como una incitación a volver a trabajar. Vigente entre los años 1992 y 2001, este dispositivo ha demostrado ser contraproducente.

La disminución progresiva de las indemnizaciones sería también para el Gobierno una forma de ahorrar, pero el argumento no se sostiene: las personas afectadas encuentran un empleo antes del agotamiento de sus derechos. Una posible disminución de su indemnización tras doce meses sería económicamente ineficaz. La CFDT se opone categóricamente a esta medida.

#### **7.- Si presento la dimisión, tengo derecho a prestaciones por desempleo**

Verdadero. Es posible, pero no de manera automática. Las normas del seguro de desempleo ya permiten compensar a las personas que renuncien a su empleo, bajo ciertas condiciones: por ejemplo, para crear una empresa, para seguir su cónyuge, o en casos de violencia conyugal que obligue a trasladarse. Un dimisionario que, a pesar de sus gestiones para encontrar un empleo, sigue estando en paro más de cuatro meses, puede solicitar una indemnización. Las solicitudes son examinadas caso a caso.

Ahora aparece una nueva condición para lograr la indemnización: la dimisión a causa de un proyecto profesional. La CFDT ha logrado que el subsidio de desempleo en caso de dimisión para lanzar un proyecto profesional real y serio, validado por una comisión paritaria, no sea limitado o reducida: será el mismo que el de los demás solicitantes de empleo.

La CFDT insistió en la condición del proyecto profesional. Por una parte, esta nueva disposición no debía incitar a la dimisión de las personas que habrían tenido dificultades para encontrar un empleo y se habrían arriesgado al desempleo de larga duración. Por otra parte, no se trataba tampoco de favorecer a las personas con competencias buscadas en el mercado de trabajo. Éstas habrían podido aprovecharse del seguro de desempleo, a pesar de que podrían pasar de un empleo a otro sin un período de paro.

Para los empleadores, facilitar a todos los dimisionarios cobrar prestaciones de desempleo habría permitido «evitar» las rupturas convencionales. Limitando el acceso al desempleo en caso de dimisión, la CFDT también ha defendido este dispositivo que ya permite a los empleados salir con una indemnización (equivalente como mínimo a la del despido) y disfrutar de una prestación por desempleo.

## **8.- El seguro de desempleo, es también la seguridad de ser acompañado**

Verdadero. Para la CFDT, proteger a los solicitantes de empleo, es actuar en dos frentes: en primer lugar, protegerlos financieramente con un buen nivel de indemnización y, posteriormente, acompañarlos en función de sus necesidades. Este acompañamiento es una palanca esencial de la seguridad de los itinerarios profesionales de las personas fuera de la empresa. Los solicitantes de empleo pueden ser ayudados por los asesores de Pôle emploi, por los de las misiones locales (si tienen menos de 26 años), por los de la APEC<sup>14</sup> (a partir de un Bac+3) o por los de Cap

---

<sup>14</sup> Agencia para el empleo de los cuadros (ejecutivos).

emploi<sup>15</sup> (las personas en situación de discapacidad). Un acompañamiento adecuado permite a cada uno identificar sus competencias, sus necesidades de formación, conocer mejor las cualificaciones requeridas en su sector profesional y en su zona geográfica. El período de desempleo no es un tiempo de inactividad profesional: es útil para recuperarse. Es con un buen acompañamiento como se aprovechará para encontrar un empleo estable y proyectarse nuevamente hacia una evolución profesional.

### **9.- La formación, es un añadido para acceder a un empleo duradero**

Verdadero. Los demandantes de empleo están poco cualificados: el 56 % tiene un nivel inferior al del bachillerato. Los contratos que se les ofrecen son principalmente de duración determinada, al organizarse las empresas mediante la flexibilidad en torno a trabajos no cualificados. Sufren de alguna manera una doble pena: su falta de cualificación les obliga a encadenar pequeños contratos cuya corta duración les impide formarse en la empresa, lo que los mantiene en condiciones precarias. Para romper este círculo vicioso es esencial invertir en la formación de los demandantes de empleo. El período de desempleo, alargado gracias a los derechos «recargables», puede ser una oportunidad para formarse. Sin embargo, hay que asegurarse de que el seguro de desempleo no «libere» a los empleadores de su deber de formación.

### **10.- El seguro de desempleo de Francia es demasiado generoso**

Falso. El seguro de desempleo no es más generoso en Francia que en otros países europeos (Alemania, por ejemplo), cuando se compara la combinación de todos los derechos de la protección social y las garantías de las personas, ayudas a la vivienda y mínimos sociales, en particular. El importe medio de la indemnización es de 1 020 euros al mes: no se trata de generosidad sino de necesidad para un país. El seguro de desempleo es esencial para los trabajadores, los desempleados, las empresas y el conjunto del país: responde al riesgo de pérdida de empleo, garantiza un acompañamiento y mantiene el poder adquisitivo de las personas desempleadas. Es un amortiguador social.

### **11.- Si el Estado se hace cargo, van a bajar mucho los derechos**

Verdadero. El Estado lo ha anunciado en el documento marco que entregó a los interlocutores sociales en septiembre: se considera que la deuda del seguro de desempleo es demasiado alta, que hay que reducirla con mayor rapidez logrando ahorros de 3 000 o 4 000 millones de euros en tres años.

---

<sup>15</sup> Los 98 [Cap emploi](#) son organismos de colocación especializados (OPS) que realizan una misión de servicio público. Son responsables de la preparación, el acompañamiento, el seguimiento duradero y del mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad. Acogen y acompañan a más de 100 000 personas con discapacidad cada año.

Para responder a estos objetivos, el Gobierno deberá asumir una baja drástica de los derechos centrada en las personas que acumulan empleo y desempleo.

**El sindicato CFE-CGC** considera la reforma como «un ataque violento contra los cuadros de un populismo asumido». «El 18 de junio de 2019 quedará en la historia social de nuestro país como un día sombrío, aviso de fuertes tormentas. Después de haber espoliado a los asalariados, transformando su cotización por desempleo en impuesto (cotización a través de la CSG). Después de haber saboteado la negociación del convenio del seguro de desempleo mediante un documento de encuadre insostenible. Después de haber hecho flotar durante un año *globos sonda* en un aire turbio de prejuicios y de falsedades. El Gobierno termina el trabajo, asesina el carácter asegurador (assurantiel) del régimen y organiza la lucha contra los desempleados en nombre de la lucha contra el desempleo».

«La palabra se enarbola: es necesario “incitar” al desempleado a encontrar un empleo y para ello, privarle del derecho para el que se ha asegurado durante su actividad. El de seguir viviendo sin añadir a la angustia del desempleo, el temor del desclasamiento y la inminencia de la precariedad. Cumplidos estos requisitos, según el Gobierno, el desempleado, impulsado por el hambre y el miedo, aceptará estos buenos empleos que, al parecer, nadie quiere. Será móvil y flexible, precario y conciliador. Como si nunca hubiera existido el millón y medio de parados no indemnizados».

Este análisis tan lúcido y cristalino no corre a cargo de un sindicato radical, ni tan siquiera de un «sindicato de clase». La Confederación francesa del personal de gestión (de los cuadros) y la Confederación general de cuadros (CFE-CGC) forman un sindicato francés de asalariados, con característica de defender los intereses de una categoría profesional específica: los ejecutivos y directivos. Es por ello por lo que este sindicato está abierto a los directivos, los ingenieros, los supervisores y las fuerzas de ventas tanto en el sector privado como en el público. No es posible interpretar su rechazo frontal como fruto de un radicalismo izquierdista.

En relación con el ataque directo a las condiciones de sus principales afiliados, CFE-CGC continúa: «La disminución progresiva de las prestaciones no funciona, es ya una verdad establecida científicamente. Ha existido, ha sido abandonada porque es contraproducente. Empuja a la vuelta al empleo sub calificado, que impulsa al desclasamiento profesional bajo el terror del desclasamiento social. Devalúa la escala de las competencias en el mercado del empleo hasta privar aún más de empleo a quienes están más alejados del mismo.

«Por lo demás, pretender que los ejecutivos privados de empleo son farsantes que se benefician de sus prestaciones durante más tiempo

cuanto mayores son es una falta imperdonable. Es desconocer la realidad que viven los cuadros víctimas de los planes sociales, las reestructuraciones y el "burn-out", demasiado viejos, demasiado caros y que tienen más dificultades para encontrar un empleo del mismo nivel de cualificación y responsabilidad en la medida en que su carrera es larga y valorada. Y la tasa media de desempleo de esta categoría, y las dificultades de las empresas para contratar a jóvenes graduados exigentes acerca de sus valores, no dicen nada de la realidad de todas esas vidas destrozadas por la prueba del desempleo.

«Por último se añade la indignidad, la falta moral de pretender hacerlo en nombre de la justicia social, privando de sus derechos a quienes más contribuyen a la solidez del sistema por su contribución a la solidaridad inter categorial. Este Gobierno, cuya primera prioridad fue la supresión del ISF<sup>16</sup>, parece tener una idea sobre la renta moralmente aceptable para un solicitante de empleo. Cuando el vicio y la virtud se definen por decreto, hay que temer lo peor para la sociedad.

«La violencia del ataque, contra los desempleados en general, contra los ejecutivos en particular, contra el régimen del seguro de desempleo, contra el principio de solidaridad es un ataque contra toda la sociedad. La CFE-CGC, denunciando la gravedad del ataque, su carácter populista y la irresponsabilidad del Gobierno frente a las consecuencias que genera, asumirá sus responsabilidades y hará todo lo posible para impedir esta regresión inaceptable».

Este sindicato recuerda que los ejecutivos financian el 42 % de los recursos de Unédic, mientras que sólo consumen un 15 %. En relación con el carácter decreciente de las indemnizaciones de los ejecutivos y de los directivos, el sindicato recuerda que sólo el 5 % de los beneficiarios reciben una prestación de desempleo superior a 1 810 euros netos. Y el 0,05 % cobra la indemnización máxima de 6 615 euros netos mensuales (cifras de finales de 2017). La medida es, en efecto, más que nada un simbolismo político, sin duda destinado a borrar la imagen de «presidente de los ricos»: no llegará a 210 millones de ahorro. Una gota de agua en comparación con los 3 650 millones de ahorro que generará la reforma en todos sus aspectos para las finanzas de la Unédic. Las nuevas reglas de acceso a los derechos y de «recarga» de los mismos representan por sí solas el 78 % del total del esfuerzo.

Para finalizar, hay que hacer referencia a la reflexión de la fundación iFRAP: «Los ejecutivos serán, más que nunca, las vacas lecheras del seguro de desempleo».

El Gobierno suprimió las cotizaciones salariales para financiar el desempleo, que eran de 2,4 %, y las reemplazó por la CSG. Y ahora se

---

<sup>16</sup> Impuesto de solidaridad sobre la fortuna.

propone enderezar las cuentas de la Unédic, y anuncia 3 700 millones de euros de ahorro en dos años.

La fundación refiere el cambio que van a sufrir los ejecutivos con el nuevo sistema y anima al Gobierno a seguir por esta senda. «Para realizar verdaderos ahorros con la reducción progresiva de los subsidios de desempleo, convendría generalizar esta disminución a todos los desempleados. Es el caso en Suecia, en los Países Bajos, en Italia, en España, en Portugal y en Bélgica, donde la tasa disminuye con el tiempo. El Tribunal de cuentas proponía por otra parte bajar las indemnizaciones en un 10 % al cabo de 12 meses, lo que generaría 700 millones de ahorro, o en un 20 %, lo que representaría mil millones de ahorro. Es mucho más que los ahorros esperadas de la reducción de las indemnizaciones de los ejecutivos (alrededor de 110 millones de euros de ahorro al año, tanto como decir nada). A esta medida muy deplorable de visualización política que afecta tan sólo a los ejecutivos se añaden, sin embargo, buenas decisiones». Se refiere al nuevo sistema de cálculo de la cuantía de la indemnización, que permitirá que algunos desempleados [un 20 %, como hemos visto antes] cobre una indemnización superior a su salario de referencia. Apoya igualmente el endurecimiento de las condiciones de acceso a la prestación (seis meses trabajados en los últimos veinticuatro): «esta medida está justificada ya que Francia era especialmente generosa en cuanto a apertura de los derechos al desempleo».

En cambio, señala que, mientras que menos del 9 % de los solicitantes de empleo encuentra un empleo gracias a Pôle emploi, «nuevamente se ha perdido la oportunidad de ahorrar en la financiación de los centros de empleo es una vez más perdida. El reto sigue siendo, sin embargo, considerable: las cotizaciones del sector privado que financian Pôle emploi representan más de 3 000 millones de euros cada año. Desde 2009, el personal de los centros de empleo pasó de 45 300 a 54 000 agentes». El articulista relata los esfuerzos, arriba comentados, para reforzar la plantilla de Pôle emploi (mil nuevos consejeros y tres mil formaciones para personal de la entidad). «Una elección tanto más curiosa cuanto que el Gobierno parece reconocer que Pôle emploi ha llegado a su límite, para acompañar a los trabajadores precarios. Su acompañamiento será confiado, en efecto, por Pôle emploi a operadores privados. ¿Por qué no haber ido más lejos y haber privatizado la misión de colocación de todos los desempleados? En Australia, la indemnización de los parados y el seguimiento administrativo de los expedientes permanecieron en el seno de lo público, pero se asignó la colocación de los parados a estructuras privadas especializadas y en su mayor parte no lucrativas».

En relación con el nuevo sistema «bonus-malus», la fundación se pregunta por qué el sector agroalimentario y la hostelería-restauración entran dentro de los sectores afectados, «mientras que el médico-social, uno de los sectores más consumidores de contratos muy cortos, quedan al

margen de este dispositivo de bonificación-penalización. ¿Sería porque el [sector] médico-social está financiado por fondos y subvenciones públicos y que los gestores públicos no quieren aplicarse a sí mismos las dificultades que imponen al sector privado y se niegan a gravar sus finanzas? ¿Hay que recordar que, en proporción, hay más CDD en el sector público (17 %) que en el sector privado (8 %)? Estamos aquí ante una ruptura de la igualdad. ¿Y quién va a calcular la tasa empresarial a la que van a ser sometidas las empresas de los siete sectores en cuestión?».

Como si fuera necesario darle más ideas al Gobierno, iFRAP termina: «La fundación iFrap había calculado en 4 000 millones los ahorros posibles sobre los gastos del desempleo calculando la tasa de indemnización, no sobre el salario bruto, sino sobre el salario neto. Una reforma eficaz y equitativa para todos, que conserva una tasa alta de sustitución entre el 70 %, para las remuneraciones más débiles, y el 50 %, para las remuneraciones más altas. Lamentamos que el Gobierno no haya elegido esta solución sencilla».

**Añadamos, por nuestra parte, que las prestaciones por desempleo son financiadas** principalmente mediante las cotizaciones tomadas de los salarios. Las cotizaciones de los empleadores representan el 4,05 % del salario bruto. Desde enero de 2019, el Estado también participa en la financiación del sistema, a través de un impuesto: una parte de la «CSG de actividad» es atribuida al seguro de desempleo. En la actualidad, los trabajadores ya no pagan cotizaciones al seguro de desempleo, salvo en algunos casos (cotización específica para los intermitentes del espectáculo, por ejemplo).

En el año 2017 Unédic tuvo unos ingresos de 36 600 millones de euros, de los que 35 700 millones de euros provinieron de las cotizaciones sociales de los empresarios y de los asalariados. Ese mismo año, el sistema concedió prestaciones que supusieron el desembolso de 34 300 millones de euros. Es decir, **la diferencia entre cotizaciones e indemnizaciones arrojaba un superávit de 1 400 millones de euros**. Otros gastos de Unédic fueron 500 millones de euros para ayudar a la creación de empresas, 3 500 millones de euros en puntos para las jubilaciones complementarias de los solicitantes de empleo (de los cuales, 1 400 millones de euros provinieron de retenciones sobre las propias prestaciones) y 3 300 millones de euros para colaborar en la financiación de Pôle emploi.

Al «cierre de la edición» es necesario incorporar dos noticias de total actualidad, en las que la prensa relata sendos informes de Pôle emploi y de Unédic relativos al impacto en los trabajadores de la reforma del seguro de desempleo.

**Seguro de desempleo: la reforma penalizará a 550 000 parados indemnizables.** Si bien la ministra de Trabajo aseguró en la Asamblea

nacional que la reforma [no sacaría a nadie de la prestación por desempleo](#), sino que, por el contrario, les ayudara a salir del paro, un documento confidencial de la Unédic, al que ha tenido acceso [«Les Échos»](#), estima en unos 550 000 el número de personas cuyo acceso al derecho a una prestación sería retrasado o cancelado a partir de abril de 2020, tras la reforma del seguro de desempleo. No podrían acceder a la protección inicial 300 000 desempleados y otros 250 000 no lograrían «recargar» sus derechos. Con estas dos medidas, el Estado «ahorrará» entre 2 800 y 3 750 millones de euros para el año 2021. En 2018, Unédic reconoció 1 720 000 derechos iniciales y 670 000 «recargas» (generación de nuevos derechos por haber trabajado dentro de períodos indemnizados)

**La reforma del seguro de desempleo podría tener un impacto mucho mayor que el anunciado.** Al día siguiente, el 5 de julio, [«Le Monde»](#) se hace eco de un informe de Unédic donde se calcula el número de desempleados afectados negativamente por la reforma en 1 200 000. Ni siquiera el Gobierno podía pensar en lograr un resultado tan brillante, puesto que fijaba el número de los afectados tan sólo entre 600 000 y 700 000 parados. En algunos casos, estos desempleados, perdida o no conseguida su prestación, tendrán que cobijarse debajo las ayudas sociales. En cualquier caso, no podrán «recuperar» las cotizaciones para preparar su jubilación. Según Unédic, cada año, entre 500 000 y 550 000 personas se verían afectadas por el retraso o por el no acceso a la «recarga» de sus derechos. Unos 250 000 desempleados (algunos de ellos estarían incluidos en el lote anterior) verían recortado el periodo de la indemnización.