

FRANCIA

LAS NEGOCIACIONES PARITARIAS SOBRE LA GESTIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO

La patronal francesa considera que la negociación sobre el futuro del Unédic es el principal desafío para el sistema paritario. Por eso, tanto ella como los sindicatos tienen la voluntad de no remitirse al futuro Presidente de la República y a la mayoría parlamentaria para decidir el futuro del seguro de desempleo. Tanto unos como otros coinciden en la voluntad de mantener el poder de decisión sobre un sector principal del sistema paritario de la gestión del que, cada vez más, los poderes públicos quieren tomar el control. Durante la anterior negociación, el Gobierno ya había tomado algunas medidas, en el terreno de su responsabilidad, promulgando leyes directamente sobre los trabajadores intermitentes y, de manera indirecta, multiplicando sus recomendaciones sobre el régimen de las indemnizaciones. La patronal considera que la Administración se ha inmiscuido en materia de formación profesional o sobre el 1 % del alojamiento, básicamente a través de exacciones dirigidas a financiar actuaciones que incumben al Estado. Esta política terminará instaurando un tripartidismo larvado, justamente allí donde la autonomía de los agentes sociales debería ser la norma. En el contexto de una elección presidencial de resultado incierto, resultan relevantes las propuestas de los candidatos que prevén una etapa suplementaria con una estatización completa del sistema de gestión del seguro de desempleo, que sería refundado sobre las bases de una financiación y de un acceso a los derechos totalmente diferentes. Además de las supuestas dificultades para realizar un giro *copernicano* y de las dudas sobre la capacidad de los dirigentes políticos para mejorar la gestión de los agentes sociales, la patronal considera que la apuesta principal es el mantenimiento de la vía contractual del Unédic y, más allá, el lugar del diálogo social en Francia y el necesario equilibrio entre el poder político y quienes pretenden constituirse en representantes de la sociedad civil.

Nadie duda de la necesidad de proceder al reequilibrio de las cuentas del organismo que, a finales de 2016, acumulada un déficit de 30 000 millones de euros. Tampoco se discute la necesidad de proceder a una reforma ambiciosa del seguro de desempleo, siquiera a partir de los múltiples cambios que afectan al mercado de trabajo y a las condiciones de empleo de los trabajadores activos. Pero la patronal no quiere un cambio *por decreto*. Sólo le corresponde a la negociación colectiva determinar las vías y los medios de los necesarios cambios, de manera que los interesados (empresas y asalariados) los encuentren aceptables.

A pesar de ello, y de los plazos tan cortos que los agentes sociales se han concedido para llegar a un acuerdo lo más amplio posible, no hay seguridad alguna sobre la posibilidad de llegar a una refundación de un sistema cuyos principios se remontan a los inicios de la V República y a la iniciativa sindical de entonces. Los agentes sociales ya han probado su capacidad para ejercer acciones de interés general (es el caso de las pensiones complementarias de jubilación).

No parece fácil superar el escollo que plantea el tratamiento que debe darse a los contratos de trabajo de corta duración, que ya provocó el fracaso de las primeras negociaciones. Para el presidente del Medef, imponer una tasa especial a los contratos cortos supone crear paro, cuando lo que se trata es de crear empleo. La progresión durante los últimos años de los contratos de duración determinada (CDD) no se ha visto acompañada del descenso de los de duración indefinida (CDI). Ello le permite a la patronal argumentar que no se ha producido una mayor precarización del empleo. Los CDD de corta duración se concentrarían en determinados empleos en las ramas que requieren una flexibilidad específica. Los contratos con duración inferior al mes representan únicamente el 2,3 % de la masa salarial anual. Es por ello que el Medef considera innecesario legislar sobre una materia que no afecta esencialmente a la economía. Hay que estudiar el problema de la *permittance*⁶¹, puesto que la sucesión de contratos cortos y de periodos de indemnización constituyen uno de los efectos imprevistos de los derechos recargables⁶². La clave está, por lo tanto, en evitar el encarecimiento del coste de trabajo y, a la vez, en favorecer la claridad y luchar contra la precariedad.

Un estudio de los servicios de Unédic permite comprobar que, en 2013, dos tercios de los CDD que no superaban un mes de duración quedaban integrados en relaciones de trabajo consistentes en una sucesión de períodos de trabajo con un mismo empleador. Esta circunstancia afecta especialmente a tres sectores económicos: alojamiento-restauración, alojamiento médico-social y actividades especializadas técnico-científicas. Los sindicatos quieren una respuesta general que introduzca una modulación de las cotizaciones en función de la duración de los contratos o la introducción del sistema *bonus-malus*. La patronal es partidaria de la flexibilidad y de la realización de experimentos selectivos para examinar los efectos de las pruebas a establecer.

La complejidad y las desigualdades del sistema no se quedan ahí. Habría que examinar la posibilidad de acumular, en determinadas condiciones, una actividad reducida con la percepción de prestaciones. En efecto, se comprueba que en iguales condiciones de salario y de duración del trabajo en un determinado período los ingresos (salarios más prestaciones por desempleo) no son los mismos según exista uno solo o varios contratos.

La CFDT no rechaza la idea de modificar las condiciones sobre la edad para el acceso al sector de los *senior* (en la actualidad 50 años). Este colectivo disfruta de una indemnización de 36 meses frente a los 24 establecidos para los menores de 50 años. A cambio, el sindicato quiere contrapartidas sobre el mantenimiento del empleo de los *senior*. La tasa de desempleo del grupo recogido en esta franja de edad es muy inferior al del conjunto de la población activa (6,7 % frente a 9,7 % en el cuarto trimestre de 2016).

⁶¹ 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 sin llegar a ser un permanente.

⁶² Cuando un beneficiario de una prestación por desempleo vuelve al trabajo, prolonga la duración de su derecho a la misma.

El Estado tendrá que asumir financieramente sus propias decisiones, como ha sido el caso de los gastos impuestos al Unédic en concepto de contribución al funcionamiento del Pôle emploi o el de los trabajadores transfronterizos franceses. Cuando los trabajadores transfronterizos franceses están en situación de desempleo, sus prestaciones corren a cargo de Unédic, que tan sólo se beneficia de un reembolso parcial por parte de los países concernidos. El interés económico de unas reglas tan desfavorables no es menor: la diferencia entre las prestaciones abonadas y las cantidades recuperadas de terceros países alcanza los 600 millones de euros (400 millones tan sólo de Suiza). Por otra parte, Unédic entrega un 10 % de las cotizaciones para facilitar el funcionamiento del Pôle emploi, desde su creación en 2009. En consecuencia, parece lógico pedir al Estado que realice los ajustes necesarios tanto para contribuir al equilibrio con los terceros países (en el caso de los trabajadores transfronterizos) como para reducir la aportación de Unédic a Pôle emploi.

CFDT es el sindicato con mayor determinación para llegar a un acuerdo de manera rápida, considerando además que es posible llegar a un resultado de ganador-ganador. En el tema polémico de los contratos de corta duración, CFDT quiere que se modulen las cotizaciones empresariales en función del tiempo, de manera que las empresas se vean incitadas a conservar a los trabajadores. Esta modulación no incrementaría globalmente el coste del factor trabajo, puesto que estaría compensada por un factor reductor de las cotizaciones en el caso de los contratos de mayor duración o calidad. En cuanto al trato dado a los trabajadores de cincuenta y más años, hay que encontrar un sistema que tenga en cuenta que cada vez la edad de jubilación llegará más tarde.

FO mantiene la idea de un *bonus-malus* en el tratamiento de los contratos de corta duración. En consideración a la petición del Medef de no introducir alzas generalizadas en el coste del trabajo, el sistema propuesto por FO se apoyaría sobre un tipo central de referencia (a definir por cada rama o tipo de empresa), al considerar que es posible llegar a un compromiso. Por contra, mantiene su posición en relación con los trabajadores *senior* (de cincuenta o más años de edad), ya que las personas concernidas correrían el riesgo de bascular hacia otras prestaciones sociales de manera que, globalmente, no se produciría ahorro alguno.

CGT cree que el ambiente negociador está más abierto. CFE-CGC se muestra pesimista sobre la posibilidad de llegar a un acuerdo en materia de contratos cortos. CFTC considera que es esencial mostrar que son capaces de negociar, de otro modo se corre el riesgo de que sean los políticos los que decidan hacerse cargo del asunto. En relación a los contratos cortos, plantea el establecimiento de un límite superior (un número de contratos o un porcentaje de los mismos que no se podría superar).

El Medef ha propuesto un documento de acuerdo basado en los textos de las anteriores fases de la negociación y que trataba especialmente las condiciones de indemnización de los desempleados: un día trabajado = un día de indemnización. La propuesta mantiene también la modulación de la duración máxima de la indemnización según la edad. En relación con los contratos de corta duración, la

patronal añade una “incitación sectorial a la moderación en el recurso a los contratos de trabajo muy cortos”. Prevé el establecimiento de un “indicador objetivo, sólido y permanente a fin de caracterizar las situaciones sectoriales de recurso a los contratos de trabajo con una duración inferior a un mes”. Si se produjese una subida *sensible* del indicador, las organizaciones sindicales y patronales del sector abrirían negociaciones para determinar las razones de esta circunstancia y a establecer “las incitaciones pertinentes, sean de orden jurídico o económico, que permitan moderar la utilización de contratos muy cortos en el seno de dichos sectores, cuando ello sea posible.”

El documento del Medef pide que, de aquí a final de año, se inicie un proceso de concertación con el Estado con objeto de revisar el mecanismo de cálculo de la contribución del Unédic al Pôle emploi. Se ha comprobado que el seguro de desempleo (la gestión del Unédic) contribuye al presupuesto del operador nacional (el servicio público de empleo) en cerca del 66 %, cuando en 2001 lo hacía tan sólo en el 10 %. Paralelamente, la contribución del Estado ha pasado, en ese mismo período, desde el 80% a menos del 33 %. Se invita a la Administración a que lleve adelante todas las actuaciones necesarias para reformar las disposiciones en vigor con los países vecinos afectados para lograr el reequilibrio entre las cantidades entregadas por Francia y las recuperadas de estos países en las prestaciones por desempleo de los trabajadores transfronterizos. En este apartado quedan planteados dos asuntos más. El establecimiento de la afiliación obligatoria de los trabajadores asalariados no estatutarios (no funcionarios) de los empleadores públicos, “con posibilidad de adherirse al régimen de seguro de desempleo de manera revocable o irrevocable.” La asunción financiera por el Estado, en relación con los trabajadores intermitentes, de “toda diferencia comprobada con los objetivos de ahorro previstos por el documento marco del 24 de marzo de 2016.”