

FRANCIA

MODALIDADES DE AYUDA TEMPORAL A LA CONTRATACIÓN

Tras el éxito del dispositivo en relación con las pequeñas y medianas empresas a lo largo de 2016, y teniendo en cuenta que éstas son el principal yacimiento de empleos del país, el gobierno francés ha decidido prolongar por seis meses la ayuda a la contratación reservada a las empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores. De esta manera, y hasta el 30 de junio, cada nuevo contrato, y siempre que la remuneración bruta del asalariado no supere los 1 924 euros mensuales, producirá, durante los dos primeros años del contrato, el beneficio de una prima de trimestral de 500 euros.

Inicialmente, el dispositivo tenía vigencia entre el 18 de enero y el 31 de diciembre de 2016. Mediante el Decreto nº 2016-1952, de 28 de diciembre de 2016, ha sido prorrogado durante seis meses. Tan sólo se ha modificado la condición relativa a la determinación de los efectivos.

Condiciones para que las empresas puedan acceder a la subvención

Debe tratarse de **empresas privadas**, que estén situadas en la metrópoli o en los departamentos de ultramar, sea cual sea su estatuto jurídico: sociedades, asociaciones, artesanos, profesiones liberales, empresas individuales o microempresas. Incluso pueden acceder a la misma los comités de empresa y las agrupaciones de empleadores, en tanto que realicen contrataciones de trabajadores. La subvención no está destinada a los empleadores particulares ni a los empleadores de Derecho público ³⁶(el Estado, las colectividades territoriales), ni los EPA, ni los Epic³⁷.

Las empresas deben tener 249 ó menos trabajadores. Para realizar el cálculo, se tiene en cuenta el número de trabajadores con contrato el último día del mes, incluyendo los que pudieran estar ausentes³⁸. Se calcula tomando los establecimientos en su conjunto, en función de los efectivos determinados cada mes, en el curso de los doce meses que precedan al que tiene inicio la realización del contrato. Si la empresa se hubiera creado el año precedente al de la formalización del contrato, la media de sus efectivos únicamente tendrá en cuenta los meses de existencia de la entidad. De manera excepcional, cuando la creación de la empresa se produzca en el mismo año en que se ejecuta el contrato, el número de efectivos se evalúa en la fecha de su creación.

³⁶ Artículo 1 del Decreto nº 2016-40.

³⁷ EPA: establecimientos públicos de carácter administrativo. Epic: establecimientos públicos de carácter industrial y comercial.

³⁸ Artículos L 1111-2, L 1111-3 y L 1251-54 del Código de Trabajo.

Los contratos subvencionables deben ser duraderos, producirse en el primer semestre de 2017 y no sobrepasar un nivel retributivo.

1. El trabajador debe firmar un contrato indefinido ³⁹(CDI) o uno de duración determinada (CDD) por un período mínimo de seis meses. No se requiere el cumplimiento de una duración mínima de la jornada semanal. Cabe acceder a la subvención incluso en el caso de que se contrate a un asociado o a un coadministrador; también cuando un gerente minoritario ⁴⁰de una sociedad (con independencia de su forma jurídica) se convierte él mismo en asalariado (mediando una relación de subordinación).

La ayuda a la contratación puede atribuirse en virtud de un contrato de profesionalización, siempre que se lleve a cabo mediante un CDI o un CDD con una duración mínima de seis meses. Pero no daría acceso a la misma la realización de un contrato de aprendizaje.

Cabe incluso conceder la ayuda a dos empresarios por contratar a un mismo asalariado. Éste realizaría dos actividades laborales a tiempo parcial y la subvención se prorratearía entre sus empleadores en función de las distintas jornadas de trabajo.

2. En todo caso, la contratación debe efectuarse entre el 18 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2017. Una modificación del contrato que prolongue un primer CDD que no fuera subvencionable (al haberse concluido antes del 18 de enero de 2016 o no teniendo una duración de, al menos, seis meses) permite el acceso a la subvención, a partir de la fecha en que cause efecto, siempre que cumpla todas las condiciones. En la misma situación se encontraría si se convirtiese (el CDD no subvencionable) en contrato de duración indefinida (CDI). Un contrato de aprendizaje permitiría acceder a la ayuda al transformarse en CDI o en CDD con al menos seis meses de duración.
3. La prima sólo puede concederse cuando la remuneración del trabajador contratado no supere la cuantía del SMIC por hora bruto, incrementado en un 30 %. Para 2017, la cuantía referida equivale a 1 924,35 euros mensuales (23 092,16 euros anuales). Hay que tener en cuenta que la cifra debe corregirse cuando la duración colectiva

³⁹ Se incluyen los CDI de obra, en los que un empleador contrata a un asalariado para la realización de una obra de trabajos precisos encargados por un cliente, no pudiendo definirse con certeza cuál será la duración de los mismos.

⁴⁰ En una sociedad de responsabilidad limitada (SARL), un gerente minoritario o igualitario es el que no controla el 50 % (o más) de las partes sociales.

del trabajo ⁴¹es superior a la duración legal y/o ha sido aumentada para tener en cuenta las eventuales horas suplementarias o complementarias (sin tener en consideración los incrementos a los que puedan dar lugar).

La remuneración que se tiene en cuenta es la que viene definida en el contrato de trabajo en el momento de su realización. En la misma se considera el salario base y los elementos accesorios (primas, gratificaciones, retribuciones en especie, etc.). Sin embargo, sólo se tienen en cuenta los elementos conocidos en el momento de presentar la solicitud de la ayuda. Cabe incrementar la remuneración con posterioridad sin perder por ello la subvención.

La **cuantía máxima** de la ayuda es de 4 000 euros por cada trabajador asalariado. Cabe proceder a una prorrata de la misma en función de la cuota del tiempo de trabajo y de la duración del contrato de trabajo. La subvención se entrega trimestralmente, en un importe que no puede superar los 500 euros, y por un período máximo de veinticuatro meses. La cuantía de la ayuda en relación con el primer y con el último mes de ejecución del contrato se calcula procediendo al prorrateo de los días de trabajo documentados por el empleador. No corresponde la percepción de aquélla durante los períodos de ausencia no remunerados. A tal efecto, el importe trimestral de la ayuda se calcula deduciendo estos períodos. Estas suspensiones no prolongan la duración del abono de la subvención.

La solicitud para obtener esta ayuda se realiza *en línea*, en la sede del Ministerio de Trabajo. Una vez cumplimentada, impresa y firmada, debe enviarse a la ASP (la Agencia de servicios y de pagos), dentro del plazo máximo de seis meses, a contar desde la fecha de inicio efectivo de la relación contractual. Este documento debe ir acompañado de una declaración jurada, en el sentido de que se cumplen las condiciones exigibles para la obtención de la ayuda. Para realizar el cálculo de la cuantía de la ayuda, la solicitud deber precisar cuál es la duración de la jornada semanal del trabajador contratado y cuál la del convenio que es de aplicación; así como la fecha en que tiene efecto el inicio de la relación laboral y, en el caso de los CDD, el momento en que esté prevista su finalización.

El empleador debe, después, hacer llegar a la ASP (mediante un documento digitalizado), en el plazo máximo de seis meses a contar desde la expiración de cada trimestre, un **certificado de asistencia** del asalariado. En este documento se indicarán los períodos de ausencia en los que la remuneración del trabajador no ha sido mantenida. La no remisión del

⁴¹ La duración colectiva del trabajo es el horario colectivo contractual efectivo de trabajo común a un grupo de asalariados en su lugar de trabajo. Sólo se aplica a los trabajadores con jornada de trabajo a tiempo completo.

certificado de asistencia, dentro del plazo fijado, supondrá para la empresa la pérdida definitiva de la ayuda en el trimestre afectado⁴².

La ASP está obligada a **controlar** la exactitud de las declaraciones hechas por la empresa sobre la presencia efectiva de los asalariados. Para ello tiene acceso a los datos que maneja la ACOSS⁴³. Además, los beneficiarios de la ayuda deben poner a disposición de la ASP cualquier documento necesario para realizar los pertinentes controles. Si cualquiera de ellos les es requerido, las empresas disponen del plazo máximo de un mes para aportarlo. De no hacerlo así, el pago de la ayuda queda interrumpido. Si la ASP constata la inexactitud de las informaciones suministradas por las empresas y ello significa que estas incumplen las condiciones para recibir la ayuda, deben devolver la totalidad de las cantidades recibidas. En el caso de que la inexactitud se refiera únicamente a los datos suministrados trimestralmente sobre la presencia efectiva de los trabajadores, la obligación del reintegro únicamente afectará a las sumas recibidas por el trimestre referido.

El cese de la ayuda se produce con la **ruptura del contrato** que ha dado lugar a la misma. Cuando se trata de un CDD que ha llegado a su término, la empresa puede seguir beneficiándose de la ayuda (dentro del límite máximo de veinticuatro meses), prolongando el contrato o transformándolo en un CDI. La fecha de efectos del nuevo contrato debe ser anterior al 30 de junio de 2017. En ningún caso, la cantidad total entregada a la empresa puede ser superior a los 4 000 euros. Más allá de los casos de renovación o prórroga, el empleador conserva la facultad de solicitar la ayuda en virtud de cualquier nueva contratación, mientras los efectivos de la empresa no alcancen los 250 trabajadores y se cumplan el resto de los requisitos.

Esta modalidad de ayuda no es compatible con cualquier otra procedente del Estado y que esté dirigida a la inserción, al acceso o a la vuelta al trabajo y que haya sido generada por el mismo asalariado. Sí es compatible, en cambio, con ese mismo tipo de ayudas en el caso de que no sean financiadas por el Estado (sino por las regiones, la Agefiph, etc.).

SEGURO DE DESEMPLEO: LOS INTERLOCUTORES SOCIALES LLEGAN A UN ACUERDO

El seguro de desempleo consiste en un régimen paritario de un seguro obligatorio y contributivo. Abonando una renta de sustitución, en caso de pérdida del empleo, el sistema juega un papel fundamental para las personas, las empresas y, en general, para el funcionamiento del mercado

⁴² Artículo 4 del Decreto nº 2016-40.

⁴³ La ACOSS es la Agencia central de los organismos de la Seguridad Social. Funciona como una caja que coordina el conjunto de los organismos que participan en la recaudación dentro del régimen general de la Seguridad Social.

laboral y, por lo tanto, para la economía francesa. Es, en consecuencia, un estabilizador económico y un amortiguador social.

En los últimos años, la crisis ha acentuado el paro de los jóvenes, de los mayores y el de larga duración. Éste último es muy heterogéneo y afecta a personas con dificultades y trayectorias distintas; en particular a los trabajadores *séniores*, a los que están alejados del empleo y a los que encadenan continuamente contratos cortos y períodos de desempleo. Son personas en situación de *desempleo recurrente*, cuya situación se explica por el incremento, desde los años 2000, de las actividades reducidas en lo temporal, que vienen ligadas al acortamiento notable de la duración de los contratos (CDD, y más concretamente, los CDD de uso⁴⁴, y contratos de interinidad). Si bien los trabajadores que realizan estas actividades reducidas pueden ser protegidos mediante indemnizaciones y encontrar en los CDD una puerta hacia el empleo duradero, en muchos casos corren el riesgo de quedar atrapados, de manera permanente, en la precariedad.

Se ha constatado que la recuperación económica, siendo demasiado débil e incierta, no es capaz de reducir fuertemente el desempleo. A partir de 2008, el sistema de gestión del seguro de desempleo ha pasado a ser deficitario (entre 3 500 y 5 000 millones de euros anuales). Hasta el punto de que la persistencia del sistema está hoy en tela de juicio por la amplitud de esta deuda acumulada (en diciembre de 2016 era de 30 000 millones de euros y la previsión apunta que alcance los 41 000 millones a finales de 2019). Un déficit tan elevado, que se explica no sólo por la profundidad de la crisis económica sino, también, por el propio funcionamiento del régimen y por las cargas que sobre el mismo deposita el Estado, debe ser reabsorbido para asegurar el mantenimiento de este instrumento paritario.

Continuando lo ya acordado en 2014, una reforma estructural del sistema de seguro de desempleo debe inscribirse dentro de una amplia transformación del mercado de trabajo, encaminada a facilitar la creación de empleo, a proteger a las personas y a las empresas, y a establecer un reparto equitativo de los esfuerzos a realizar. Debe reforzar el aseguramiento de los itinerarios profesionales y favorecer la recuperación duradera de una actividad profesional para los demandantes de empleo,

⁴⁴ El CDD *d'usage* (o contrato *extra*) es de aplicación en determinados sectores de actividad en los que los empleos son por naturaleza temporales. En tales ocasiones, se dice que la empresa recluta un *extra*, es decir, un trabajador cuya presencia en la empresa es ocasional y no es regular. En estos sectores de la actividad no se utilizan habitualmente los contratos de duración indeterminada (CDI) y la lista de aplicación está fijada mediante un decreto. El artículo L. 121-2 del Código de trabajo señala en qué sectores de actividad puede recurrirse a los CDD de uso. Entre ellos, y por citar unos pocos, figuran las explotaciones forestales, la reparación naval, las mudanzas, los espectáculos o el deporte profesional.

proponiendo unas indemnizaciones equitativas entre los beneficiarios, sea cual sea su actividad habitual.

Los interlocutores sociales se han felicitado por el compromiso encontrado en un contexto difícil de fracaso de las últimas negociaciones, de déficit del seguro de desempleo, del apretado programa que habían establecido y de la elección presidencial. "Hemos llegado a un acuerdo sobre el seguro de desempleo. Los compromisos han sido importantes. Nos alegramos de que, una vez más, el diálogo social haya demostrado su eficiencia", dijo Alexandre Saubot (de la organización patronal Medef), tras una última sesión de negociación que duró más de 12 horas. Por su parte, Denis Gravouil (de la central sindical CGT) considera el acuerdo como "sexista, anti-joven y anti-séniore".

A continuación se hace un balance del nuevo protocolo de acuerdo, alcanzado el pasado 28 de marzo.

Un compromiso sin verdaderos avances en lo que a los contratos cortos se refiere...

Mientras que los sindicatos presentaban un frente común pidiendo la creación de un dispositivo que permitiese reducir el número de contratos de corta duración (CDD) a nivel interprofesional, a imagen del sistema de *bonus-malus* propuesto por Fuerza Obrera, finalmente ha sido la patronal la que ha ganado.

La parte empresarial se ha mantenido inflexible en el tema de los contratos cortos. Por una parte, debido a la fuerte oposición de algunos sectores que los utilizan sin control. Por otra parte, debido a su componente altamente ideológico, tal y como lo consideran, al menos, los sindicatos. Así, el protocolo de acuerdo prevé finalmente un dispositivo no vinculante y sectorial. En los sectores más afectados, los interlocutores sociales tendrán pues que iniciar negociaciones con el fin de identificar las razones del uso de esta clase de contratos, así como las soluciones para la protección de las carreras profesionales (condiciones y organización del trabajo). Además, tendrán que definir, si fuese necesario, las medidas de regulación del uso de estos CDD.

...pero un aumento global inesperado de la cuota patronal

Por supuesto, no ha sido sin contrapartida que los sindicatos han aceptado modificar sus propuestas sobre los contratos de corta duración. Finalmente, la patronal ha concedido un aumento global de la contribución empresarial del 0,05 % sobre la totalidad de los contratos. Esta contribución "excepcional y temporal" se aplicará durante la duración del acuerdo y por un período máximo de 36 meses, salvo que el Comité de control (ver más abajo) decida su revocación antes. La Unedic obtendría así 270 millones de euros de ingresos adicionales al año.

Con este esfuerzo de las empresas en materia de financiación, la patronal ha obtenido la supresión ⁴⁵de la sobre tasación de los CDD de una duración igual o inferior a tres meses, cuya aplicación en el anterior acuerdo no tuvo ningún efecto, según la opinión general de los interlocutores sociales. La sobre tasación sólo se mantendrá en el caso de los CDD de uso y durante un período de 18 meses, salvo que el Comité de control interprofesional decida mantenerla en los sectores que más los utilicen y que no hayan realizado ningún esfuerzo para regular el uso de los contratos de corta duración.

Por otra parte, se ha decidido compensar la subida global de la cuota patronal con una reducción del 0,05 % de la cotización a la AGS, organismo patronal que garantiza el pago de los salarios y las prestaciones de las empresas con dificultades (la medida no figura como tal en el acuerdo). Otra decisión adoptada es la de suprimir la exención de cuotas patronales en los contratos de duración indefinida (CDI) que afecten a los jóvenes con menos de 26 años de edad, durante tres o cuatro meses, según el tamaño de la empresa.

Revisión de las normas de compensación en aras de la equidad

La observación estadística pone de relieve la creciente importancia, durante los últimos quince años, de los contratos con una duración inferior al mes. El seguro de desempleo tiene un importante papel en la estructuración del empleo en las actividades reducidas y, de manera relevante, en ciertos sectores de la actividad. Las reglas de acumulación entre subsidios e ingresos por una actividad reanudada son complejas y, en ocasiones, no son equitativas. Pueden conducir a situaciones en las que un beneficiario del seguro de desempleo que alterne con frecuencia cortos períodos de empleo y períodos de desempleo indemnizados gane más que un trabajador con un contrato indefinido (CDI) a tiempo completo remunerado sobre la misma base salarial horaria. La reflexión sobre las reglas de indemnización es indisociable de la que, en relación con el acompañamiento de los desempleados, pretenda la mejora y la aceleración de los itinerarios. Los interlocutores sociales han revisado varias normas relativas a la indemnización para "evitar lógicas de optimización". Se trata de hacer lo necesario para que la determinación de la cuantía de la prestación por

⁴⁵ Los módulos establecidos en el acuerdo nacional interprofesional de 11 de enero de 2013 quedan modificados de la siguiente manera:

- ✓ Quedan suprimidas las modulaciones de las tasas de contribución para los CDD (salvo en el caso de los CDD de uso).
- ✓ La modulación de las tasas de contribución para los CDD de uso se suprimirá a los 18 meses de la entrada en vigor de este acuerdo (salvo decisión en contra del comité de control referido en el artículo 11).

desempleo y el periodo de duración de su pago se base en los datos inherentes a los días trabajados. Así, se ha previsto:

- Establecer la condición mínima de afiliación en 88 días trabajados (en lugar de 122 días) o en 610 horas trabajadas (no ha cambiado), lo que permitirá que los trabajadores que enlacen contratos muy cortos puedan acceder con mayor facilidad a la prestación. Este sistema facultaría que cada año fuesen indemnizadas 34 000 personas más. Como consecuencia de este cambio, queda suprimido el anexo IV del Convenio del Seguro de Desempleo sobre el Trabajo temporal.
- Calcular el salario diario de referencia (SJR) dividiendo el salario de referencia ⁴⁶entre el número de días trabajados durante el período de referencia del cálculo. Ya no se tendrá en cuenta el número de días de pertenencia a la empresa por los que se han percibido los salarios.
- En relación con el cálculo y el abono del subsidio diario. Para tomar en consideración el número de días trabajados de manera homogénea, sea cual sea la duración de los contratos, el cálculo del subsidio y de su duración tiene en cuenta los días trabajados. Éstos se determinan en función de los días cubiertos por un período de empleo, sin que puedan sobrepasar cinco días por semana. La duración total del derecho se calcula a partir del principio "1 día trabajado = 1 día indemnizado". No puede exceder de 24 meses (salvo en los casos previstos en el artículo 6 del protocolo del acuerdo).
- Modificar las modalidades de aplicación y cálculo del diferido ⁴⁷específico de la indemnización. El límite superior de 180 días se reducirá a 150. El valor del divisor constante, igual a 90, queda ahora indexado a la evolución del techo anual de la Seguridad Social.

Endurecimiento de la entrada en la categoría de trabajadores séniores

La edad de acceso a la categoría *sénior*, establecida en estos momentos en 50 años, ya no se corresponde con la realidad del mercado de trabajo: la tasa de paro entre las personas con una edad de 50 años o más era del 6,9 % en el cuarto trimestre del 2016, frente a la del 10 % en el conjunto de la población.

⁴⁶ El salario de referencia es igual al total de las remuneraciones habituales sometidas a las cuotas del seguro de desempleo comprendidas y correspondientes al período de referencia del cálculo (PRC), cuya definición permanece inalterada.

⁴⁷ El pago diferido se aplica a los beneficiarios de la ayuda a la recuperación y a la creación de empresas (ARCE).

Una persona de más de 50 años tiene menos probabilidades que el resto de la población de quedar desempleada, pero, cuando sucede esto, tiene más probabilidades de permanecer en tal situación durante un período más largo. Por ello, los firmantes de la propuesta de acuerdo consideran que es necesario actuar de manera que este colectivo esté mejor armado para volver a encontrar su lugar en un mercado de trabajo en constante evolución, sin que la categoría *sénior* se utilice como una solución fácil, que genera una seguridad aparente en el corto plazo, pero que en el plazo medio resulta peligrosa para estas personas. Consecuentemente, el protocolo de acuerdo revisa las modalidades del sector de los desempleados *séniors*, que ofrece actualmente el derecho a un período de prestación de 36 meses para los mayores de 50 años. El compromiso final alcanzado entre los negociadores es un dispositivo de entrada progresiva en el sector, entre los 50 y los 55 años:

- Para las personas con edades comprendidas entre los 50 y los 52 años a la terminación de su contrato de trabajo, la duración de la prestación máxima continúa siendo de 24 meses (522 días indemnizables). En el caso de utilización de la cuenta personal de formación (CPF), se podrán incluir en la misma las horas extraordinarias necesarias para el proyecto de formación, con un límite de 500 horas.
- Para las personas con edades comprendidas entre los 53 y los 54 años a la terminación de su contrato de trabajo, la duración de la prestación máxima será de 30 meses (653 días de indemnización) con la misma posibilidad de utilización y abono de la CPF; además, en caso de formación, el período de pago de su prestación de retorno al empleo formación (AREF) viene a sumarse al periodo máximo de indemnización, con un límite de seis meses adicionales (es decir 131 días de indemnización).
- A partir de los 55 años, la duración máxima del pago de la prestación es de 36 meses (783 días de indemnización).

Mejora de los dispositivos para incentivar la creación o a la recuperación de empresas

El artículo 4 del protocolo del acuerdo pretende una mejora operativa de los dispositivos para incentivar la creación o a la recuperación de empresas. La aplicación operativa, en relación con las modalidades de la acumulación del subsidio de desempleo con una renta de actividad no asalariada conduce, a veces, a situaciones complejas en las que los desempleados que pretenden crear o retomar una empresa, deben hacer frente a sumas importantes que pueden poner en peligro la viabilidad

económica de su actividad. Es por ello que se introducen las siguientes modificaciones:

- Cuando el perceptor de un subsidio cree o recupere una empresa y pueda determinar las remuneraciones ⁴⁸profesionales extraídas de su actividad no salarial y las declaren con motivo de la actualización mensual de su situación, el número de días indemnizables, resultante de la aplicación de las reglas de acumulación de una actividad con el ARE, se verá afectado por el coeficiente 0,8.
- Cuando el perceptor de un subsidio cree o recupere una empresa y no pueda determinar las remuneraciones profesionales con una periodicidad mensual (trabajadores independientes), el subsidio abonado cada mes corresponderá al 70 % del que recibiría de no crear o recuperar una empresa.

Mejora de los acompañamiento de los demandantes de empleo

La eficacia de las reglas de indemnización no puede separarse de la calidad del acompañamiento de los demandantes de empleo. El retraso en la entrada en la formación es todavía excesivo en relación con el objetivo de garantizar los itinerarios y el acompañamiento hacia un empleo duradero. Por ello, los interlocutores sociales interpelan al Estado y a Pôle emploi sobre la necesidad de actuar rápidamente en la reducción del plazo medio de entrada en formación para mejorar el acompañamiento de los demandantes de empleo. Aquéllos se comprometen, en el marco de la renovación del convenio tripartito Estado-Unedic-Pôle emploi de 18 de diciembre de 2014, a incluir un objetivo de cuatro meses como máximo.

Creación de un comité de control

El artículo 11 del protocolo de acuerdo crea un comité de control interprofesional, compuesto por representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas. Éste se reunirá una vez al año para:

- Llevar a cabo el balance de la aplicación del nuevo acuerdo, su impacto sobre la seguridad de las carreras profesionales y el equilibrio financiero del régimen.
- Evaluar la efectividad y el correcto desarrollo de las conversaciones con el Estado en todos los temas anteriormente mencionados.

⁴⁸ El cálculo definitivo del subsidio se establecerá sobre la base de los documentos justificativos de estas remuneraciones profesionales declaradas a la Seguridad social. A falta de esta justificación, se procederá a la recuperación íntegra de las cantidades adelantadas.

- Comprobar el resultado de las negociaciones sectoriales y evaluar los resultados de las medidas para la protección de las carreras profesionales de los trabajadores asalariados.
- Evaluar la aplicación del dispositivo de abono de la cuenta personal de formación de los séniores, y sus consecuencias financieras sobre los recursos del Fondo paritario de protección de las carreras profesionales (FPSPP).

Un grupo de trabajo para la adaptación del seguro de desempleo

Su objeto principal es mejorar la adaptación de la indemnización a la situación efectiva del mercado de trabajo. La dificultad para encontrar un empleo depende de la coyuntura económica y de la situación del mercado de trabajo. La necesidad de asegurar a los asalariados contra el riesgo de la pérdida de su empleo varía en función de varios factores. El seguro de desempleo debe adaptar sus reglas según cambien estos factores.

Por ello, mediante el artículo 5 del protocolo, se crea un grupo de trabajo en relación con la adaptación del seguro de desempleo a la coyuntura socio-económica y al desarrollo de las nuevas formas de empleo.

Las transformaciones del empleo y del mercado de trabajo, así como las variaciones en la coyuntura económica, hacen necesaria una vigilancia permanente en lo que respecta a la pertinencia, la justicia, la sostenibilidad y el coste para los trabajadores y las empresas del régimen de indemnización por desempleo. Esto implica hacer evolucionar las reglas, dentro del respeto de la naturaleza del régimen: un seguro social que apunta a mantener un nivel de renta en relación con el nivel perdido y un acompañamiento que incentive una recuperación duradera de la actividad. Es por ello que los signatarios de este protocolo de acuerdo se comprometen a establecer un grupo de trabajo para reformular propuestas de cara a la negociación del convenio de seguro de desempleo que suceda a la contemplada en este protocolo de acuerdo. Las propuestas versarán sobre los asuntos siguientes:

- Los principios estructurales del seguro de desempleo: modalidades de indemnización y de contribución para reforzar el carácter contracíclico del dispositivo, así como la articulación entre la dimensión solidaria y la dimensión aseguradora.
- La posibilidad de instaurar el pago de ayudas a la movilidad, en el caso de recuperación duradera del empleo, a semejanza del dispositivo ya existente en el marco de la ARCE para los creadores o recuperadores de empresas.
- El análisis de las condiciones del desempleo involuntario, en concreto como consecuencia de la ruptura durante el período de prueba.
- La evolución de las formas de las relaciones laborales. Este grupo de trabajo buscará (con el apoyo de Unédic) la caracterización de las

situaciones, de los itinerarios y de las actividades en relación con estos nuevos trabajadores independientes. Identificará el impacto del desarrollo de estas nuevas formas de empleo sobre el sistema del seguro de desempleo y, en su caso, las modificaciones reglamentarias a introducir. De manera general, podrá realizar propuestas relativas a las modalidades de indemnización de los demandantes de empleo que creen o recuperen una empresa.

Solicitudes al próximo Gobierno

Los firmantes del protocolo quieren lograr el desendeudamiento del sistema de seguro de desempleo. En el protocolo de acuerdo, los interlocutores sociales han decidido solicitar al Estado que asuma sus responsabilidades en el déficit estructural y en relación con la deuda acumulada por el seguro de desempleo. En consecuencia, proponen actuaciones en cuatro áreas.

- Si bien el Código de Trabajo indica que, al menos, el 10 % de la contribución que realizan los empleadores y los asalariados al sistema de seguro de desempleo se transforme en una contribución global al funcionamiento de Pôle emploi, la contribución que en 2001 era del 10 % ha pasado a convertirse, en la actualidad, en dos tercios del presupuesto de Pôle emploi. De manera inversa, la contribución del Estado al presupuesto de dicha entidad ha pasado del 80 % (2001) a tan sólo un tercio en estos momentos. Los firmantes del protocolo emplazan al Estado a llegar a un acuerdo con ellos, antes de final de año, para revisar el mecanismo del cálculo de la contribución del seguro de desempleo al presupuesto de Pôle emploi según dos principios:
 - La fijación de una trayectoria presupuestaria para Pôle emploi en la renegociación de cada acuerdo tripartito, en función de la coyuntura económica, de los objetivos definidos y de los resultados obtenidos.
 - El Estado y la Unédic deberán financiar el Pôle emploi de manera paritaria.
- El Reglamento CE nº 883/2004 prevé las modalidades de coordinación entre los regímenes de la seguridad social y del seguro de desempleo entre los países de la UE, del EEE y Suiza. Se ha constatado un desequilibrio creciente entre las prestaciones pagadas por el régimen francés (por los períodos de trabajo realizados por asalariados franceses en esos países fronterizos) y las cuantías reembolsadas por muchos de dichos países al sistema de seguro de desempleo francés. En estos momentos, Suiza genera 600 millones de euros de déficit en este régimen. Los firmantes del protocolo piden al Estado que apoye las reformas sobre las que trabaja, desde el pasado mes de diciembre, la Comisión Europea, que prevén un

cambio en el sistema de indemnización y de compensación entre los Estados en relación con las prestaciones por desempleo de los trabajadores transfronterizos, según el principio de que el país que recaude las cotizaciones debe hacerse cargo del pago del seguro de desempleo.

- Reafirmando la universalidad ⁴⁹del régimen de seguro de desempleo, los interlocutores sociales firmantes del protocolo solicitan al Estado que negocie con ellos, antes de final de 2017, el establecimiento de una afiliación obligatoria a este régimen de todos los asalariados no estatutarios o no titulares, teniendo los empleadores públicos que adherirse al sistema de seguro de desempleo de manera revocable o irrevocable.
- Los interlocutores sociales piden al Estado que garantice cualquier desviación económica que pueda producirse en relación con el objetivo de ahorro fijado mediante la reducción del saldo entre los gastos y los ingresos de los trabajadores intermitentes ⁵⁰del espectáculo.

Entrada en vigor las nuevas normas

El protocolo de acuerdo que da lugar a la elaboración de un convenio relativo a la indemnización por desempleo se concluye con una duración de 36 meses y se aplica a los asalariados involuntariamente privados de empleo, cuya fecha de finalización del contrato sea posterior al 1 de septiembre de 2017. En el caso de los trabajadores incluidos en un procedimiento de despido económico, las disposiciones se aplicarán únicamente a aquellos inmersos en un expediente en relación con un contrato cuya fecha de efectos sea posterior al 1 de septiembre de 2017. Sin embargo, para las medidas que tengan un impacto operativo consecuente, el convenio relativo a la indemnización del paro podrá adaptar esta fecha sobre la base de estudios de impacto, pero sin establecer una fecha de aplicación posterior al 1 de diciembre de 2017.

La ministra de Trabajo ha firmado (el pasado cuatro de mayo) el correspondiente decreto en relación con el acuerdo, de manera que éste entrará en vigor el próximo otoño.

⁴⁹ El artículo L. 5422-13 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad de los empleadores de proceder a la afiliación de sus asalariados frente al riesgo de la pérdida del empleo. Pero el artículo L. 5424-1 prevé las excepciones de la afiliación al régimen de seguro de desempleo interprofesional.

⁵⁰ Artículos L. 5424-22 y L. 5424-23 del Código de Trabajo.