

FRANCIA

SUBSIDIO DE DESEMPLEO DE AYUDA AL RETORNO AL EMPLEO (ARE) EN EL SECTOR PRIVADO

Pueden percibir el ARE quienes hayan quedado involuntariamente privados de empleo. Es necesario acreditar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de la actividad. Un simulador permite estimar el importe de la subsidio. El pago del ARE podrá acumularse con otros ingresos de actividad. Su pago cesa al volver a una actividad profesional, asalariada o no, tanto en Francia como en el extranjero¹⁰.

1.- Los menores de 53 años de edad

Hay que tener en consideración dos aspectos: el carácter involuntario de la pérdida del empleo y la situación personal del solicitante del subsidio.

El carácter involuntario de la pérdida del empleo

A estos efectos, la finalización del contrato de trabajo debe ser el resultado de:

- Un despido por motivos personales, por motivos económicos o debe tratarse de una revocación.
- Una ruptura convencional.
- Una no renovación de un contrato de duración

El despido por motivos personales

El empleador puede romper el contrato de un asalariado utilizando el procedimiento del despido por motivo personal. Este motivo debe justificarse y estar basado en una causa real y seria. No obstante, algunos motivos están prohibidos por la ley.

Los posibles motivos:

- Disciplinario (en caso de que el asalariado cometa una falta).
 - No disciplinario (en caso de una insuficiencia profesional, ineptitud física, negación a aceptar una modificación del contrato de trabajo, etc.).
- En todo caso, el empresario debe ajustarse al procedimiento de despido, so pena de verse sometido a una sanción.

Además, debe existir una causa justificada, efectiva y seria, respetando estos tres criterios:

- Debe apoyarse en hechos reales
- Debe ser precisa y comprobable
- Debe tener suficiente importancia como para justificar la ruptura del contrato de trabajo

La ausencia de causa efectiva y seria conlleva sanciones por despido injustificado.

La ruptura convencional

Esta modalidad permite al empresario y al asalariado con un CDI acordar las condiciones de la ruptura del contrato de trabajo que los vincula. La ruptura convencional, individual o colectiva, es posible bajo condiciones e indemnización. La ley fija el procedimiento que debe respetarse, como son la redacción de un convenio de ruptura y su validación por la Direccte.

¹⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N178>.

determinada (CDD).

- Una dimisión considerada legítima (por ejemplo, para seguir a la persona con quien se vive en pareja).

Si el contrato ejercido durante un período de movilidad voluntaria segura cesa por uno de estos motivos, también se tiene derecho al ARE, salvo si, el asalariado es reincorporado a la empresa o si rehúsa dicha reintegración.

La situación personal del solicitante del subsidio

Además de los requisitos arriba reseñados, el solicitante del subsidio debe cumplir estos otros:

- No haber alcanzado la edad mínima legal de jubilación, ni cumplir las condiciones de trimestres o de edad que dan derecho a la jubilación a tipo completo.
- Ser físicamente apto para el ejercicio de un empleo.
- Residir en Francia.

Dos son las **condiciones exigibles**

- Estar registrado en el Centro de empleo¹¹ como

El despido por motivo económico

Se trata de un despido efectuado por un empresario basándose en razones que no están vinculadas al propio asalariado. El despido se justifica por razones económicas, teniendo por origen una supresión o una transformación del empleo del asalariado en cuestión, o una modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo rechazada por el asalariado.

Las razones que el empleador puede alegar son las siguientes:

- Dificultades económicas,
- Cambios tecnológicos,
- La necesidad de salvaguardar la competitividad de la empresa,
- El cese de actividad de la empresa (salvo si se debe a una falta del empresario).

Se considera que existe una dificultad económica cuando la empresa conoce una evolución significativa de cualquiera de estos indicadores:

- Reducción de los pedidos o del volumen de negocios,
- Pérdidas de explotación o una degradación de la tesorería o el excedente bruto de explotación,
- Cualquier otro elemento que justifique dificultades económicas.

La revocación

Es una sanción disciplinaria en la función pública, a raíz de una falta (por ejemplo, además de retrasos y ausencias repetidos, el agente se presenta en estado de embriaguez en su servicio)

La dimisión de un asalariado

La dimisión le permite romper su contrato de trabajo por iniciativa propia. Sin embargo, para ser válida, debe cumplir algunas condiciones. Debe avisar a su empresario de su voluntad de dimitir. Debe continuar su actividad hasta el término del preaviso de dimisión. Algunas disposiciones específicas de ruptura anticipada del contrato de trabajo están previstas según su situación en el momento de su dimisión (CDI, CDD o interinidad).

¹¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1636>.

demandante de empleo o llevar adelante una formación que figure en el proyecto personalizado de acceso al empleo (PPAE).¹²La inscripción debe realizarse dentro de los 12 meses siguientes al final del contrato de trabajo. Este período podrá ampliarse en determinadas situaciones (por ejemplo, en caso de licencia por enfermedad).

- Realizar actos positivos y repetidos (por ejemplo, la consulta diaria de ofertas de empleo) con el fin de encontrar un empleo o de crear o recuperar una empresa.

Para beneficiarse del ARE, es necesario justificar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de actividad laboral o «duración de afiliación» de **88 días o 610 horas de trabajo, durante los últimos 28 meses.**

El Centro de empleo comprobará si la **condición de afiliación** está satisfecha, mediante la toma en cuenta del último empleo. Si no fuera el caso, trataría de determinar si la condición de afiliación se cumple con el anterior contrato de trabajo. Este debe haber terminado en los 12 meses anteriores a la inscripción del interesado como demandante de empleo. El desempleado no debe haber percibido prestaciones basadas en este contrato.

Los **períodos de formación**, salvo los remunerados por el Centro de empleo, se asimilarán a horas de trabajo e, incluso, a días de afiliación, dentro del límite de 2/3 del número de días o de horas de afiliación tenidos en cuenta.

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo (por ejemplo, por enfermedad profesional, por accidente de trabajo, o por licencia por maternidad o paternidad) se toman en cuenta a razón de una jornada de afiliación por día de suspensión. Los períodos de suspensión del contrato de trabajo durante los cuales se haya ejercido una actividad profesional por cuenta propia no serán tenidos en cuenta salvo en estos casos:

- Un permiso para crear una empresa → El asalariado que prevea crear o recuperar una empresa puede, bajo determinadas condiciones, bien coger un permiso para la creación o recuperación

¹² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14926>.

de una empresa, bien beneficiarse de un período de trabajo a tiempo parcial.¹³

- Un año sabático → El permiso sabático consiste en la suspensión temporal del contrato de trabajo a conveniencia personal del asalariado. El beneficio de este año sabático está sometido a condiciones: antigüedad de 36 meses en la empresa y 6 años de actividad laboral en el sector privado.¹⁴
- Una movilidad voluntaria asegurada → Ésta permite al asalariado ejercer una actividad en otra empresa manteniendo al mismo tiempo la posibilidad, durante un período, de volver a su empresa de origen. No debe confundirse con el permiso de movilidad. La movilidad voluntaria asegurada está sujeta a condiciones: sólo está prevista en empresas con 300 o más trabajadores, necesita del consentimiento del empresario y de una antigüedad del asalariado en la empresa de, al menos, dos años.¹⁵

El subsidio permite la «**recarga de los derechos**». En caso de pérdida de actividad, cabe recuperar los derechos iniciales hasta su agotamiento. Esta posibilidad es válida si se ha retomado una actividad profesional, siempre que no se hubieran agotado los derechos adquiridos. A manera de ejemplo: un desempleado ha sido beneficiario del ARE durante 600 días con una base de 25 euros diarios. Tras 300 días de cobro de la subsidio, reanuda la actividad laboral durante 50 días. Terminada ésta, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado sobre una base de 25 euros (mismo monto) por día durante 250 días (remanente).

No cabe beneficiarse de los «derechos recargables» si se es un antiguo beneficiario de un contrato de aprendizaje –o de profesionalización– indemnizado por el Centro de empleo en cuanto tal.

Si el día del agotamiento de los derechos, el desempleado ha trabajado al menos 150 horas (continuas o discontinuas), el trabajador podrá beneficiarse de nuevos derechos acompañados de una nueva duración de la indemnización.

¹³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2382>.

¹⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>.

¹⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31555>.

El derecho de opción permite la elección entre los antiguos y los nuevos derechos. Permite elegir la asignación resultante del último período de actividad sin esperar al agotamiento de las asignaciones no utilizadas de un derecho al desempleo anterior. Para ello, es necesario:

- haber trabajado de nuevo, al menos, 4 meses y que
- la asignación diaria no exceda de 20 euros o, en otro caso, se debe ser beneficiario de una nueva asignación diaria, originada por los últimos periodos de actividad superior, por lo menos, en un 30 % a la del período remanente.

Se dispone de un período de 21 días de reflexión para informar por escrito al Centro de empleo. Una vez realizada la elección, no cabe volverse atrás. Realizada la opción, el desempleado recibirá el subsidio final de sus últimos períodos de empleo a partir del día de su solicitud.

La información del Centro de empleo (Pôle emploi)¹⁶

La «recarga» de los derechos

La situación concreta de cada desempleado es estudiada por el Centro de empleo una vez que se vuelve a registrar como demandante de empleo. La reanudación del cobro del subsidio podrá realizarse cumpliendo tres condiciones:

- 1.- No haber agotado la totalidad del derecho.
- 2.- No haber sido revocado el derecho.

La reanudación de un derecho no puede producirse tras haberse alcanzado el término del plazo de caducidad. La duración de este plazo corresponde a la duración de los derechos abiertos, determinados en la admisión o en la readmisión, a la que se le añaden tres años.

Así, la duración máxima del plazo de caducidad es de cinco años en el caso de los beneficiarios menores de 50 años y que hayan obtenido una duración de la indemnización de 24 meses. Sería de 6 años, para un perceptor con

¹⁶ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-regles-applicables-pour-droits-ouverts-suite-a-une-fin-de-contrat-de-travail-posterieure-au-1er-@/index.jspz?id=471653>.

una edad de, al menos, 55 años y con una duración de la indemnización de 36 meses.

El plazo puede prolongarse en determinadas situaciones previstas por la ley. Así el plazo de caducidad no corre:

- Durante el período tiempo el en que es desempleado ha vuelto al empleo con un contrato de duración determinada.
- Durante el transcurso de un contrato de servicio cívico.
- En caso de pago del complemento de la libre elección de actividad o la asignación diaria de presencia parental.

3.- No estando en situación de desempleo voluntario.

Se considera legítima la salida voluntaria de la última actividad profesional cuando se justifica menos de 65 días trabajados o de 455 horas trabajadas, desde la fecha de la última apertura de derecho, o desde la última fecha en la cual se rechazó el subsidio.

El derecho de opción

Previa petición expresa, el beneficiario del subsidio puede ejercer un derecho de opción en cuanto haya reanudado una actividad por cuenta ajena con al menos 88 días trabajados, o 610 horas o 507 horas en el caso de los trabajadores intermitentes del mundo del espectáculo, y que haya una divergencia del 30 % entre el importe del subsidio percibido y aquella de la que cabría beneficiarse a causa de esta nueva actividad por cuenta ajena, o si el importe del subsidio es inferior o igual a 20 euros. Este derecho de opción, afecta al conjunto de los desempleados compensados con el ARE, incluidos los intermitentes del mundo del espectáculo.

La cuantía del ARE y su cálculo

El importe bruto diario del ARE incluye:

- una parte fija de 11,92 euros y
- una parte variable, igual al 40,4 % del salario diario de referencia (SJR).

La suma no podrá ser inferior al 57 % ni superior al 75 % del salario diario de referencia. El Centro de empleo dispone de un simulador que permite conocer el importe de las prestaciones de desempleo: <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

La información del Centro de empleo (Pôle emploi)¹⁷

La fijación de la cuantía del ARE

A estos efectos, las remuneraciones consideradas son los ingresos brutos que:

- Encuentran su contrapartida en la ejecución normal del contrato de trabajo. Correspondientes a la remuneración habitual, incluidas las primas.
- Sujetos a las contribuciones del Centro de empleo.
- Percibidos durante el período de referencia para el cálculo.
- No utilizados ya para un cálculo anterior.

Las indemnizaciones vinculadas a la pérdida del empleo, tales como las indemnizaciones por despido y las indemnizaciones compensatorias de vacaciones, no están integradas. Las remuneraciones vinculadas a las horas trabajadas por encima de las 260 horas por mes tampoco se contabilizan.

El período de referencia del cálculo

La regla: el período de referencia para el cálculo está constituido por los 12 meses anteriores al último día de trabajo remunerado. Si el último día trabajado y pagado corresponde al término de un mes civil, el período de referencia de cálculo estará constituido por 12 meses civiles incluyendo este mes.

La excepción: si sólo se ejerce una actividad reducida, o si sólo se percibe un salario reducido al final del contrato de trabajo, los plazos del período de referencia para el cálculo pueden ser escalonadas. Esto puede decidirse de oficio, o a solicitud del interesado. El objeto es tomar en cuenta las retribuciones normales.

El salario diario de referencia (SJR)

El pago del subsidio ARE es mensual, y se produce después del tratamiento de la declaración de situación mensual del demandante. Es un valor diario el que define el ARE, y se basa en el cálculo previo de un salario diario de referencia.

¹⁷ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-regles-applicables-pour-droits-ouverts-suite-a-une-fin-de-contrat-de-travail-posterieure-au-1er-@/index.jspz?id=471653>.

El salario diario de referencia (SJR) es igual al salario anual de referencia (SAR) dividido entre el número de días trabajados durante el período de referencia de cálculo (PRC). Este período está constituido por los 12 meses civiles que preceden al último día laborable pagado. Se calcula a partir de las remuneraciones brutas y sobre la base del principio 1 día trabajado = 1 día indemnizado.¹⁸

El número máximo de días trabajados considerado en el período de referencia es de 261. El cálculo del SJR se obtiene de la siguiente fórmula: $SJR = SAR / (\text{número de días trabajados} \times 1,4)$.

Ejemplo: quien trabajó del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, es decir, 261 días, y percibió 25.000 euros de remuneración bruta, tendrá un salario diario de referencia de 68,42, como resultado de la operación $25\ 000 / (261 \times 1,4) = 68,42$. El resultado se redondea al céntimo más cercano. Las remuneraciones tenidas en cuenta no pueden sobrepasar los 13 508 euros en cada uno de los meses.

En caso de que la condición de afiliación que permite el reconocimiento del derecho al ARE fuese alcanzada únicamente mediante las horas (es decir, un mínimo de 610 horas trabajadas) o cuando la condición de afiliación es por lo menos igual a 150 horas trabajadas (en el caso de una «recarga» del derecho) se aplica al SJR un coeficiente de «duración» que, en ningún caso, puede ser superior a la unidad:

En la primera hipótesis, el coeficiente de «duración» es igual al total de días trabajados en el período de referencia afiliación dividido entre 88. En la segunda hipótesis, el coeficiente de «duración» es igual al total de días trabajados en el período de referencia de afiliación dividido entre 22.

El montante bruto del subsidio diario (AJ)

El importe diario del ARE es igual a la cuantía más elevada entre:

- El 40,4 % del SJR + 11,92 euros (desde el 01/07/2018).
- El 57 % del SJR.

Este importe no puede ser inferior a 29,06 euros (desde el 01/07/2018), ni exceder el 75 % del SJR.

Para los trabajadores a tiempo parcial, la parte fija del subsidio (11,92 euros) y el subsidio mínimo (29,06 euros) son modificados por un coeficiente de reducción, según la siguiente fórmula: horario a tiempo parcial / horario legal o convencional.

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2064>.

El importe mínimo neto del ARE no puede ser inferior a 29,06 euros. Sin embargo, el importe mínimo del subsidio de ayuda al retorno al empleo formación (AREF), que está destinado a quienes siguen una formación, reconocida por el Centro de empleo, queda fijada en 20,81 euros. Cuando la duración del tiempo de trabajo es inferior a la duración legal o convencional, la asignación mínima se reduce proporcionalmente.

Las deducciones realizadas sobre el ARE. Proceden, por una parte, de la cotización, mediante una tasa igual al 3 % del SJR, destinada a la financiación de las pensiones complementarias de los beneficiarios del seguro de desempleo. Esta deducción se efectúa sobre el importe bruto del subsidio diario. En ningún caso este descuento puede tener el efecto de reducir el importe del subsidio diario por debajo de 29,06 euros.

Por otra parte, el ARE también está sujeta a la contribución social generalizada (CSG) y a la contribución al reembolso de la deuda social (CRDS). Sin embargo, cuando el importe bruto del ARE sea inferior al importe del SMIC diario, es decir 51 euros, o cuando la tasa de la CSG y de la CRDS lleven a reducir el importe neto del ARE por debajo del SMIC diario, se aplicará bien una exención o una nivelación.

La duración del pago del ARE depende de la «vida laboral» de los últimos 28 meses.

Duración del pago para los trabajadores menores de 53 años	
Duración del empleo durante los 28 meses anteriores a su contrato	Duración máxima de la indemnización
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y dos años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de dos años	Dos años (730 días)

Hay que tener en cuenta que un día cubierto por varios contratos de trabajo equivale únicamente a un día trabajado y que el número de días trabajados es calculado a razón de 5 días por semana civil en cada período de empleo igual a una semana civil; y, cuando el período de empleo es inferior a una semana civil, el número de días trabajados por semana civil, dentro del límite de 5 días.

El número de horas tomadas en cuenta para realizar el cálculo de la duración de la afiliación requerida será, como máximo, de 260 horas por mes.

Los asalariados del sector privado en actividad parcial (desempleo parcial), pueden disfrutar de la indemnización de actividad parcial durante 182 días como máximo.

Sin embargo, si la suspensión de la actividad de la empresa obedece a un siniestro o a un desastre natural, esta duración podrá extenderse hasta la recuperación de su actividad.

Actividad parcial del asalariado

En el sector privado, la actividad parcial es un dispositivo que permite reducir o suspender temporalmente la actividad de los asalariados, siempre que obtenga una autorización previa de la Administración, que le podrá ser concedida por un período de seis meses, prorrogable.

Durante este período, el empresario paga una indemnización al asalariado colocado en posición de actividad parcial. El Estado garantiza al empleador una asunción parcial de la indemnización de las horas en situación de paro. La indemnización no podrá ser inferior al 70 % del salario horario bruto por cada hora no trabajada.

Existe un período de espera para el abono del ARE. Éste no podrá ser antes del final de un plazo de espera, fijado en 7 días. Sin embargo, este plazo de espera no se aplica si ya se ha utilizado en los 12 meses anteriores. El plazo se inicia al terminar los ingresos diferidos (indemnizaciones), si son de aplicación, si las condiciones de concesión del ARE se cumplen en esta fecha. Si no, se inicia a partir de la fecha en que dichas condiciones se cumplen.

Pago diferido de la indemnización por vacaciones. Ésta se produce cuando el último empresario ha pagado una indemnización compensatoria de vacaciones al terminar la relación laboral.

Este diferido se determina dividiendo el importe de la indemnización compensatoria entre el salario diario de referencia. El resultado obtenido indica el número de días de diferimiento. Si el resultado obtenido no es un número entero, se redondeará al número entero superior. A manera de ejemplo: alguien que percibiera una indemnización compensatoria de vacaciones de 570 euros, y cuyo su salario diario de referencia estuviese fijado en 100 euros, tendría que realizar el cálculo siguiente: $570/100 = 5,7$ y, con el redondeo, 6 días de aplazamiento en el cobro de la indemnización.

Existe un pago diferido específico **cuando el beneficiario percibe las indemnizaciones por incumplimiento de contrato**, además de las indemnizaciones legales. En este caso se aplica una carencia específica sobre la subsidio ARE. Este diferido específico es aplicable, por ejemplo:

- A la parte de la indemnización convencional por despido o de la indemnización por ruptura convencional que supere el importe de la indemnización legal por despido.
- A la indemnización adicional de despido llamada «supra legal».
- A la indemnización pagada a causa de la cláusula de no-competencia,

Este pago aplazado corresponde a un número de días que se obtendrá dividiendo el importe de la indemnización considerada entre 91,4. El resultado se redondeará al número entero superior (si el resultado obtenido no es un número entero). Así, quien hubiera percibido, tras la ruptura de su contrato, (además de la indemnización legal por despido) una indemnización «supra legal» de 15 000 euros, vería calcularse el diferido específico con la

Indemnización en compensación de las vacaciones pagadas

Cuando el contrato de trabajo se rompe antes de que el asalariado haya podido beneficiarse de la totalidad de las vacaciones a las que tenía derecho, recibe una indemnización compensadora de estas vacaciones no disfrutadas.

Se tiene derecho a esta indemnización incluso en el caso de una ruptura del contrato de trabajo durante el período de prueba. No importa que la ruptura sea a causa del asalariado o del empresario.

En el cálculo se tiene en cuenta todos los conceptos habituales de las retribuciones. Existen dos formas de realizar el cómputo y prevalecerá la que resulte más favorable para el trabajador:

→ Según el primer método, la indemnización es igual a 1/10 de la remuneración bruta total percibida por el asalariado durante el período de referencia.

→ Según el segundo método (el del mantenimiento del salario), la indemnización por vacaciones pagadas es igual a la remuneración que el asalariado habría percibido si hubiera seguido trabajando.

operación $15\,000/91,4 = 164$ días. Estos 164 días se añadirían a los 7 días de plazo de espera, y el pago de la indemnización del ARE se iniciaría al cabo de 171 días.

De todas formas, el pago no puede diferirse más allá de 150 días (5 meses) o, en caso de despido por motivos económicos, de 75 días.

El importe mensual del subsidio es igual al importe diario del ARE multiplicado por el número de días del mes correspondiente. Los complementos se pagarán mensualmente a plazo vencido en función de la actualización de la situación del beneficiario.¹⁹ Por ejemplo, el pago se realizaría a principios del mes de noviembre para la asignación del mes de octubre.

El subsidio es abonado por el Centro de empleo, en el caso de los trabajadores del sector privado, o por la Administración, en el caso de haber trabajado en el sector público (salvo que mediase un acuerdo con el Centro de empleo). El pago depende de lo que el trabajador declare cada mes: vuelta a la actividad, incorporación a la formación, enfermedad, etc. En determinadas condiciones, cabe solicitar anticipos y pagos a cuenta.

Acumulación o compatibilidad con las rentas de actividad. Quien ejerza una actividad profesional y declare que sigue buscando un empleo, puede acumular su

[La ayuda a la creación o la recuperación de una empresa](#)

La ayuda a consiste en una exención de las cargas sociales, denominada exención de inicio de actividad, y un acompañamiento durante los primeros años de actividad. La exención es total para los ingresos de actividad inferiores a 39 393 euros anuales. No incluye las cotizaciones a la CSG, la CRDS o al FNAL. Tiene una duración de doce meses o, en el caso de los micro-empresarios de hasta tres años.

Es posible la acumulación del NACRE con otros dispositivos de ayuda a la creación de empresas. La concesión de la ACRE permite beneficiarse de una ayuda al montaje, la estructuración financiera y al inicio de la actividad en el marco del nuevo acompañamiento para la creación o la recuperación de una empresa (NACRE).

Un desempleado que perciba el ARE puede solicitar la ARCE. La ayuda para la recuperación o creación de una empresa está diseñada para los desempleados que perciben el ARE. Requiere la previa obtención por el desempleado de la ACCRE. Debe declarar su proyecto al Centro de empleo. El importe de la ARCE es del 45 % de los derechos del ARE que queden por pagar. En caso de

¹⁹ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/calendrier-des-paiements-@/article.jspz?id=60665>.

subsidio de ayuda de vuelta al empleo (ARE) con las rentas de actividad profesional. Las condiciones de esta compatibilidad varían según que ejerza una actividad por cuenta ajena o no.

El complemento del ARE no es compatible con la ayuda a la recuperación o la creación de empresas (ACRE), y la suma del salario resultante de la actividad reanudada y del subsidio ARE no puede ser superior al último salario bruto.

El pago del complemento se realiza automáticamente en cuanto el desempleado presenta la declaración de situación mensual en el Centro de empleo. No hace falta cumplimentar impreso alguno.

Antes de hacer una referencia detallada a los tres casos más habituales, que se tratan a continuación, podemos hacer una referencia a dos situaciones especiales²⁰:

- La imposibilidad de evaluar las rentas (por ejemplo: el gerente de una pyme que todavía no ha sido pagado por las prestaciones que realizó). En este caso, se tiene en cuenta una cantidad a tanto alzado para establecer el complemento. La regularización se producirá en cuanto el trabajador esté en condiciones de comunicar las rentas efectivas.
- La actividad laboral como microempresario o auto-empresario. En este caso, basta con declarar la cifra de negocios. Entonces se aplica una disminución global, según sea la naturaleza de la actividad profesional.

Caso 1. Trabajador por cuenta ajena que retoma una actividad laboral

Después de la reanudación de actividad, si declara seguir en busca de un empleo, el ARE se paga parcialmente. El importe pagado corresponde al importe del ARE diario multiplicado por el número de días indemnizables al mes.

El número de días indemnizables se calcula según la siguiente fórmula:

²⁰ <https://www.pole-emploi.fr/candidat/le-complement-d-are-en-cas-d-activite-professionnelle-@/article.jspz?id=579642>.

Importe del ARE mensual - 70 % del salario de la nueva actividad

Importe del ARE diario

La suma obtenida se redondea al número entero más cercano. El suma entre el ARE pagado y la renta de actividad no puede superar el salario diario de referencia (SJR).

Además, los días no compensados hacen que el final del período indemnizado se retrase

El trabajador debe declarar la reanudación de cualquier actividad con motivo de la actualización mensual de su situación. Si no está en condiciones de proporcionar el justificante de sus rentas, el Centro de empleo le pagará un anticipo calculado temporalmente y regularizará la situación el mes siguiente al suministro del justificante.

Cuando se pierde uno empleo entre varios, el ARE calculada se acumula íntegramente con las rentas de los empleos conservados.

El salario diario de referencia (SJR), que sirve para el cálculo del ARE, se determina sobre la base de las remuneraciones correspondientes al empleo perdido.

Caso 2. Trabajador por cuenta ajena que mantiene una actividad laboral

Cuando se pierde uno de los empleos, el ARE calculada se acumula íntegramente con las rentas de los empleos conservados.

El salario diario de referencia (SJR), que se utiliza para el cálculo del ARE, se determina sobre la base de las remuneraciones correspondientes al empleo perdido.

El trabajador debe declarar la reanudación de actividad con motivo de la actualización mensual de su situación. Si no está en condiciones de proporcionar el justificante de sus rentas, el Centro de empleo le pagará un anticipo calculado temporalmente y regularizará la situación el mes siguiente al suministro del justificante.

Caso 3. Trabajador por cuenta propia

Si declara rentas no salariales (por ejemplo, como microempresario) y se reconoce en búsqueda de empleo, el ARE se paga parcialmente. El importe abonado corresponde al importe del ARE diario multiplicado al número de días indemnizables al mes.

El número de días indemnizables se calcula según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe del ARE mensual} - 70\% \text{ de las remuneraciones declaradas}}{\text{Importe del ARE diario}}$$

La suma obtenida se redondea al número entero más cercano. El suma entre el ARE pagado y la renta de actividad no puede superar el salario diario de referencia (SJR).

Cuando no se conocen las rentas o cuando la actividad comienza, el cálculo del número de días indemnizables se hace sobre la base de un importe global. Posteriormente, se efectúa una regularización anual a partir de las remuneraciones reales sujetas a las cotizaciones de la Seguridad social.

El trabajador debe declarar la reanudación de actividad con motivo de la actualización mensual de su situación.

[La asignación diaria de presencia parental \(AJPP\)](#)

Esta ayuda puede abonarse al progenitor que se ocupa de un hijo gravemente accidentado, enfermo o discapacitado. Consiste en una asignación diaria por cada día junto al hijo (dentro del límite de 22 días al mes). La AJPP puede abonarse por un período de 3 años.

La especial gravedad de la enfermedad, discapacidad o del accidente, así como el carácter indispensable de una presencia mantenida y de atención vinculantes deben figurar en un certificado médico.

Un solo progenitor tiene derecho a 51,77 euros por día (43.57 euros en el caso de convivan los dos progenitores). Cabe una ayuda complementaria para hacer frente a gastos mensuales superiores a los 112 euros.

[Compromiso de servicio cívico](#)

Salvo las acciones de carácter religioso o político, varios sectores permiten acceder al servicio cívico. El dispositivo está diseñado para las personas con entre 16 y 25 años de edad. Debe realizarse, obligatoriamente, en un organismo (público o privado) autorizado por el Estado. La misión, que puede realizarse tanto en Francia como en el extranjero, tendrá una duración continuada de entre seis meses y un año. A cambio no se percibe un salario, sino una indemnización mensual de, al menos, 522,87 euros brutos, a la que se añade otra de 107,59 euros, al menos, para compensar los gastos de alimentación o de transporte. Quien viva en una situación especialmente difícil puede obtener un suplemento de 119,02 euros mensuales.

Finalización del derecho

El pago del ARE cesa con una de las siguientes situaciones:

- Reanudación una actividad profesional, por cuenta ajena o no, en Francia o en el extranjero, salvo que se autorice su compatibilidad del ARE con la renta de actividad.
- Obtención de la ayuda a la recuperación o a la creación de una empresa.
- Obtención de las indemnizaciones diarias de la Seguridad social.
- Obtención de la prestación compartida de educación de un hijo o la asignación diaria de presencia parental.
- Firma de un contrato de servicio cívico.
- Cumplimiento de las condiciones para beneficiarse de una jubilación al tipo completo o alcanzado la edad límite de actividad.
- Cese de la residencia en Francia.
- Haber realizado una declaración inexacta o falsa que hubiera implicado el pago injustificado de prestaciones.
- Ser excluido del beneficio del ARE por el prefecto.

Tras finalizar el período de cobertura del derecho, en determinadas condiciones, cabe acceder a la asignación de solidaridad específica (ASS).

Quien no tenga derecho a la ASS, por un motivo distinto de la condición de recursos, puede solicitar una ayuda a tanto alzado, equivalente a 27 veces el importe de la parte fija del ARE, es decir, 321,84 euros.

2.- Los desempleados con 53 años, o más, de edad

Hay que tener en consideración dos aspectos: el carácter involuntario de la pérdida del

Prestación compartida de enseñanza de un hijo (PreParE)

Esta prestación permite a uno o los dos padres interrumpir o reducir su actividad profesional para ocuparse de sus hijos, menores de tres años de edad. Forma parte de la prestación de acogida de la primera infancia (PAJE). La duración del pago depende del número de hijos a cargo y de la situación familiar.

Cada uno de los progenitores de un menor de tres años recibiría entre 147,67 euros (trabajo con una «parcialidad» de entre el 50 % y el 80 %) y 396,01 euros al mes (actividad totalmente interrumpida). La suma de ambas prestaciones no podría superar los 396,01 euros mensuales.

Existe una prestación incrementada para los hogares con, al menos, tres hijos menores de dicha edad. En este caso, con un cese absoluto de la actividad, la prestación sería de 647,31 euros mensuales,

empleo y la situación personal del solicitante del subsidio.

El carácter involuntario de la pérdida del empleo.

Las consideraciones son las mismas que se han desarrollado, más arriba (página 8), en el apartado de los trabajadores [menores de 53 años de edad](#).

La situación personal del solicitante del subsidio

La única diferencia respecto de los trabajadores menores de 53 años de edad consiste en que, para beneficiarse del ARE, es necesario justificar, a la fecha de finalización del contrato de trabajo, un período mínimo de actividad o «duración de afiliación» de **88 días o 610 horas de trabajo, durante los últimos 36 meses**, en vez de los 28 meses que se tienen en cuenta a los menores de 53 años de edad.

Tampoco varía la información relativa a la [cuantía del ARE](#), su cálculo y sus deducciones, que son las mismas arriba detalladas (página 13).

Cambia el período de la duración del pago del ARE, que depende de la «vida laboral» de los últimos 36 meses.

Duración del pago para los trabajadores con entre 53 y 55 años de edad	
Duración del empleo durante los 36 meses anteriores a su contrato	Duración máxima de la indemnización
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y tres años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de tres años	913 días

El desempleado que siga, durante el período de su indemnización, una formación validada por el Centro de empleo, en el marco de su proyecto personalizado de acceso al empleo, puede recibir hasta 6 meses de subsidio de desempleo suplementarios

Duración del pago para los trabajadores con más de 55 años de edad	
Duración del empleo durante los	Duración máxima de la indemnización

36 meses anteriores a su contrato	
Menos de cuatro meses	No hay indemnización
Entre cuatro meses y tres años	La duración de la indemnización es igual a la duración del empleo
Más de tres años	1 095 días (36 meses)

Si, además, el desempleado tiene más de 62 años, y era beneficiario del ARE desde al menos un año (habiendo percibido, al menos, 365 días de indemnización desde la apertura del derecho) tanto de manera continuada como discontinua, la duración del pago podrá ser prorrogada hasta que reúna las condiciones para obtener una jubilación a tipo completo o hasta la edad límite de actividad, si cumpliera los siguientes requisitos:

- Haber cotizado 12 años al seguro de desempleo (de ellos un año continuo o dos años discontinuos durante los 5 años anteriores a la terminación del contrato de trabajo que permitió el acceso al derecho).
- Y justificar 100 trimestres de cotización para la jubilación.

La duración del pago del ARE se mantiene desde los 61 años y 7 meses, en el caso de los nacidos en el año 1954, y 61 años y 2 meses para los nacidos en el 1953.

Quien participe en una formación remunerada por el Estado o por una región, verá reducida la duración del pago del ARE en la mitad de la duración de la formación. Sin embargo, si los derechos a la subsidio son superiores a un mes a la fecha de entrada en formación, no pueden reducirse a menos de 30 días.

Las **condiciones del pago diferido y de la compatibilidad** de subsidio y de rentas de actividad no varían

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 235

La asignación de solidaridad específica (ASS)

Esta ayuda puede concederse tras haber agotado el subsidio por desempleo, siempre que los recursos mensuales del solicitante no excedan el límite de 1 153,60 euros (si vive solo) o de 1 812,80 euros (viviendo en pareja). Además, hay que haber cotizado al menos cinco años (a tiempo completo o a tiempo parcial) dentro de los diez anteriores a la finalización del último contrato. No se exige una edad mínima.

La ASS se reconoce por períodos de seis meses, que son renovables. Su cuantía depende de los ingresos de la unidad familiar:

Para percibir la ASS, una persona que viva sola no podrá tener unos ingresos superiores a 1 153,60 euros al mes. Si estos están entre 659,20 y 1 153,60 euros, cobrará el equivalente a la diferencia entre 1 153,60 euros y el montante de sus ingresos. En el caso de que estos sean inferiores a 659,20 euros, percibirá 494,40 euros al mes (cuando éste tiene treinta días, a partir de una cuantía diaria de 16,48 euros).

En el caso de vivir en pareja, las condiciones y cálculos son similares: el límite superior es de 1 812,80 euros, la cifra que permite la obtención plena de la ayuda es 1 318,40 euros (en vez de los 659,20 euros del supuesto anterior).

El pago se realiza a mes vencido y, bajo determinadas condiciones, la asignación puede mantenerse en el caso de vuelta a la actividad laboral.

La ASS es íntegramente acumulable con las retribuciones de una actividad profesional (por cuenta ajena o no) durante 3 meses consecutivos (o no) dentro del límite de los derechos restantes.

respecto a las reseñadas para los desempleados menores de 53 años; así como las correspondientes a la **finalización del derecho** (página 17 y siguientes de este documento).

Normativa básica de referencia

- Código de trabajo: artículos L. 5421-1 a L. 5421-4, en relación con el ARE.
- Código de trabajo: artículos L. 5422-1 a L. 5422-2-1, en relación con los derechos recargables.
- Código de trabajo: artículos L. 5425-1 a L. 5425-2, respecto a la compatibilidad de la renta de sustitución con otros ingresos.
- Orden del 8 de julio de 2013, relativa a la autorización de la cláusula adicional nº 5, del 29 de mayo de 2013, sobre la creación de un artículo 6 bis y la modificación del artículo 3 del reglamento general anexo al convenio de desempleo.
- Orden del 25 de junio de 2014, relativa a la autorización de la convención del 14 de mayo de 2014, relativa a las prestaciones por desempleo y los textos que le fueron asociados.
- Circular de las DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Dirección de presupuestos, de 21 de febrero de 2011, relativa al subsidio de desempleo de los agentes del sector público.
- Circular de la Unédic nº 2013-18, del 2 de septiembre de 2013, relativa a las condiciones de indemnización por desempleo en caso de terminación del contrato de trabajo durante un período de movilidad voluntaria asegurada.
- Circular de la Unédic nº 2014-19, del 2 de julio de 2014, relativa a las indemnizaciones por desempleo y sus textos asociados.
- Circular nº 2014-26, del 30 de septiembre de 2014, relativa a las indemnizaciones por desempleo.
- Circular nº 2016-16, del 30 de marzo de 2016, relativa a las bases globales para 2016 en caso de acumulación del ARE con una remuneración profesional no asalariada.
- Circular nº 2017-20, del 24 de julio de 2017, relativa a la convención del 14 de abril de 2017, relativa al seguro de desempleo.
- Protocolo del acuerdo del 28 de marzo de 2017 relativo al seguro de desempleo.

DESEMPLEO DE LOS EJECUTIVOS: LIMITAR TAMBIÉN LAS COTIZACIONES

En un interesante artículo publicado en www.ifrap.org²¹, Corentin Droz-Georget aboga por acompañar la medida de limitar la cuantía máxima que pueden cobrar, en tanto que indemnización por desempleo, los ejecutivos con una reducción generosa de sus cotizaciones sociales.

El Gobierno trató de que los agentes sociales alcanzasen un nuevo acuerdo que permitiera llegar a entre 1 000 y 1 300 millones de euros de ahorro, para el sistema de seguro de desempleo. Una de la principales fuentes de ahorro sería la reducción del límite máximo de indemnización de los altos salarios y de los ejecutivos, en particular, pero manteniendo el mismo nivel de cotizaciones, del lado empresario. Cotizar igual para cobrar menos en suma... y ahorrar poco del lado del Estado, entre 137 y 285 millones de euros.

Si el Gobierno quiere reducir el tope de la indemnización, no debe olvidarse de reducir el tope de las retribuciones sujetas a cuotas, fijado en la actualidad en 13 508 euros. Este límite debería reducirse a 10 111 euros en el caso de limitación de la indemnización máxima a 5 775 euros por mes, y a 8 404 euros, en el caso de un tope de dicha indemnización máxima en 4 800 euros mensuales.

Las cifras del convenio de Unédic del año 2017

- Contribuciones recaudadas: 35 700 millones de euros.
- Subsidios pagados: 34 300 millones de euros.
- Ayudas a la vuelta al empleo: 500 millones de euros.
- Pago a los fondos de pensiones: 3 500 millones de euros.
- Dotación a Pôle emploi: 3 300 millones de euros.
- Déficit del año: 3 400 millones de euros.
- Deuda acumulada a finales de 2017: 33 500 millones de euros.

La participación de los ejecutivos

Hay pocos datos disponibles sobre el tema, pero en el año 2013, la fundación iFRAP consideraba que las cotizaciones de los ejecutivos aportaban alrededor de 9 000 millones de euros, mientras que no percibían sino alrededor de 5 000 millones de euros. Las cotizaciones de los ejecutivos financian, por tanto, las prestaciones del resto de los desempleados al nivel de 4 000 millones de euros aproximadamente.

²¹ IFRAP es un «think tank», un laboratorio de ideas innovadoras, dedicado al análisis de las políticas públicas.

Las cotizaciones máximas

El seguro de desempleo francés es financiado por las contribuciones a cargo de los empleadores y, desde el 1 de enero de 2019, por la CSG²², es decir, mediante impuestos. La parte salarial de las cuotas del seguro de desempleo, otrora fijada en el 2,40 % del salario bruto, [se suprimió el 1 de enero de 2019](#).

De esta manera, la tasa de las contribuciones generales en el seguro de desempleo se fija en el 4,05 %, a cargo exclusivo de los empleadores, a excepción de los trabajadores intermitentes del espectáculo, de los empleados de Mónaco y de algunos empleados expatriados, para los que la tasa se mantiene en el 6,45 %. Un incremento de un 0,5 % viene a sumarse a cargo de los empleadores para los CDD de duración inferior a los tres meses.

El articulista considera interesante realizar una comparación de los diferentes sistemas que existen en Europa de contribución al seguro de desempleo. Aquí reproduciremos los datos de Alemania, España, Finlandia, Francia e Italia. [Unédic incluye en su estudio](#)²³ a Luxemburgo, Países Bajos, Suecia y Suiza. Los datos corresponden al año 2017.

Contribución específica al seguro de desempleo		Alemania	España	Finlandia	Francia	Italia
Tasa de contribución	Empleador	1,5 %	5,5 %	0,8 % de la masa salarial hasta 2 025 500 euros y, después, 3,25 %	4 %	1,61 %
	Asalariado	1,5 %	1,55 %	0,65 % (cabe superarla voluntariamente)	2,4 %	-

²² La contribución social generalizada (CSG) es un impuesto obligatorio –que pretende ser proporcional- creado en el año 1991, que participará en la financiación de la Seguridad social, y, desde el año 2018, del seguro de desempleo, en lugar de las cotizaciones basadas en los salarios de los trabajadores. Su tipo y su base han aumentado constantemente desde su creación.

²³ La Unión nacional interprofesional para el empleo en la industria y el comercio (marca registrada desde el año 2001 como Unédic) es una asociación encargada, por delegación estatal, del servicio público de la gestión del seguro por desempleo en Francia, en cooperación con el Pôle emploi.

	Total	3 %	7,05 %)	-	6,4 %	1,61 %
Modulación de la tasa de contribución	-	Sobretasa de los CDD (+ 1,2 los empleadores y + 0,05 los asalariados)	En función de la masa salarial de la empresa	A cargo del empleador, entre 0,5 y 3 puntos porcentuales, en función de la duración de los CDD	+ 1,4 para los CDD		
Financiación complementaria	Contribuciones públicas (CP)				-	CP	

Para dar una visión más sencilla y que abarque a todos los países del estudio de Unédic, Corentin Droz-Georget construye la tabla siguiente:

País	Contribución del empleador	Contribución del asalariado
Alemania	1,50 %	1,50 %
Bélgica	1,46 %	0,87 %
España	5,50 %	1,55 %
Finlandia	0,80 %	1,60 %
Francia	4,05 %	
Italia	1,61 %	
Países Bajos	2,64 %	
Suecia	2,64 %	
Suiza	1,10 %	1,10 %

Incluso después de la supresión de la parte salarial de las cotizaciones, la tasa de cotización francesa para el seguro de desempleo sigue siendo la segunda más alta de Europa, después de la de España. Se observa que Italia, Países Bajos y Suecia tampoco cobran cotizaciones a cargo de los trabajadores, sin embargo las tasas que se han fijado para las cotizaciones de los empleadores son muy inferiores a las de Francia.

Otros países, como la Gran Bretaña y Noruega, tienen un sistema diferente, reteniendo una cotización global para la Seguridad social. Este sistema no nos permite hacer una comparación con el sistema francés, en la cual existe una cotización específica para el seguro de desempleo. En

Francia, las remuneraciones sujetas a cuotas están no pueden superar en cuatro veces el límite superior mensual de la Seguridad social (3 377 euros), es decir, 13 508 euros mensuales en el año 2019.

En Francia, los derechos de indemnización son proporcionales a las cotizaciones pagadas, así un salario elevado da lugar a cotizaciones salariales elevadas y, en su caso, una indemnización elevada. Este sistema justifica que un alto salario tenga una alta asignación debido a las cotizaciones elevadas abonadas.

Sin embargo, las contribuciones salariales para el seguro de desempleo han sido suprimidas en 2019 y la financiación del

mismo se basa actualmente en un impuesto (CSG) y en las contribuciones empresariales. El paso a la CSG implica que se parte de la financiación se logre a partir de un determinado tipo impositivo sobre el salario. [Ahora](#), el seguro de desempleo dispone principalmente de dos tipos de recursos financieros para cubrir los gastos del régimen (subsidios de ayuda a la vuelta al empleo, puntos de jubilación complementaria, ayudas a la recuperación de la actividad, etc.), como son:

- Las cotizaciones empresariales recaudadas al tipo de 4,0 5% de los ingresos brutos, como está definido por el convenio del seguro de desempleo del 14 de abril de 2017.
- Una parte de la contribución social generalizada (CSG), recaudada sobre todos los ingresos de actividad, de 1,47 puntos, destinada al seguro de desempleo en aplicación de la ley de financiación de la Seguridad social para el año 2019. Esta parte de CSG garantiza para 2019 la compensación total por la pérdida de ingresos provocada por la supresión de las contribuciones salariales de los trabajadores.

Las remuneraciones sometidas a contribución

Países	Límites superiores mensuales
Alemania	Entre 5 700 y 6 350 euros
Bélgica	Entre 2 218 y 2 547 euros
España	3 751 euros
Francia	13 508 euros
Noruega	5 140 euros
Países Bajos	4 475 euros
Suecia	2 575 euros
Suiza	11 238 euros

El paso a la CSG implica que se extraigan una tasa impositiva sobre el salario. La retención a cuenta se realiza sobre el 98,25 % del salario, para los salarios de hasta cuatro veces el límite máximo de la Seguridad Social y, por encima de este umbral, la tasa se aplica sobre la totalidad del salario, lo que constituye una [desventaja para los salarios altos](#). Además, la supresión de las cotizaciones salariales cuestiona las altas prestaciones por desempleo percibidas por razón del sistema proporcional a las cotizaciones. Por lo tanto, una disminución del límite de la indemnización sin una disminución del límite del salario de referencia no tiene ninguna lógica de justicia fiscal.

Límites superiores de las prestaciones por desempleo

Países	Límites superiores mensuales
Alemania	²⁴ 3 819 euros
Bélgica	1 702 euros
España	²⁵ Entre 1 098 y 1 412 euros
Francia	7 715 euros
Noruega	(semanal) 700 euros
Suecia	1 885 euros
Suiza	No tiene
Portugal	1 072 euros
Italia	1 314 euros
Luxemburgo	4 996 euros
Dinamarca	2 500 euros

El límite superior más alto de Europa

Con 7 715 euros, la prestación máxima francesa es dos veces mayor que la alemana y la más alta de Europa. Lo mismo puede decirse en cuanto al tope del salario de referencia, fijado en 13 508 euros para el año 2019, mientras que ascendía a 5 800 euros en Alemania o a 2 660 euros en Suecia en el año 2018. A esto se añade, el carácter no-decreciente de dicha asignación, que hace que el sistema francés sea aún más generoso. En efecto, la duración de la indemnización en Francia va de 4 a 36 meses. Si los Países Bajos y Bélgica tienen períodos de indemnización de hasta 38 y 48 meses, respectivamente, algunos países aplican un sistema decreciente que disminuye la tasa de sustitución con el tiempo.

²⁴ En los nuevos Länder son 3 819 euros, y en los antiguos 4 355 euros.

²⁵ En función de las «cargas familiares».

La posible estrategia del Gobierno

Para poder ahorrar en prestaciones, el Gobierno puede plantearse dos soluciones. La primera estrategia, sobre la que trabaja en la actualidad el Gobierno, sería reducir la indemnización por desempleo de los altos salarios. La indemnización por desempleo tiene actualmente un límite de 7 715 euros mensuales brutos, para un límite máximo de las retribuciones sujetas a cuotas de 13 508 euros mensuales. El Gobierno quiere actuar sobre el cursor del techo de la indemnización, pero sin tocar el cursor de la limitación de las retribuciones sujetas al pago de cuotas, cuando ambos están vinculados. Las dos opciones previstas son:

Duración del pago de la indemnización y carácter decreciente, o no, de la misma

Países	Duración en meses	Decreciente, o no
Alemania	de 6 a 24	No decreciente
Bélgica	²⁶ 48	decreciente
España	de 3 a 24	Decreciente
Francia	de 4 a 37	No decreciente
Noruega	de 12 a 24	No decreciente
Suecia	14	Decreciente
Portugal	de 5 a 18	Decreciente
Italia	10, 12 o 16	Decreciente
Luxemburgo	de 56 a 12	No decreciente
Dinamarca	24	No decreciente
Finlandia	23	No decreciente
Países Bajos	de 3 a 38	Decreciente

- Pasar el límite máximo de la indemnización a tres veces el límite superior de la Seguridad social, es decir, 5 775 euros por mes. Así ahorraría 137 millones por año. La justa contrapartida de ese descenso sería bajar el tope de las retribuciones sujetas a cuotas a 10 111 euros o limitar la cuota empresarial a 409 euros al mes.
- Reducir ese límite pasó a 2,5 veces el límite superior de la Seguridad social, es decir, 4 800 euros para ahorrar 285 millones de euros al año. La justa contrapartida de ese descenso sería bajar el tope de

²⁶ Superado este período se abre derecho al cobro de una indemnización fija sin límite temporal.

las retribuciones sujetas a cuotas a 8 404 euros o limitar la cuota empresarial a 340 euros al mes.

Otro argumento del Gobierno en favor de la reducción del límite máximo de indemnización es hacer que la indemnización por desempleo sea más estimulante para la vuelta al mercado de trabajo. Sin embargo, con una tasa de desempleo del 3,3 %, a los ejecutivos les afecta muy poco este aspecto. La única solución para hacer más estimulante la indemnización por desempleo sería actuar sobre todos los solicitantes de empleo al inyectar una dosis de disminución de la cuantía de la indemnización con el paso del tiempo.

Es la segunda estrategia, más eficaz en términos de economía, donde el Ejecutivo podría establecer una indemnización decreciente. Para ello, se puede inspirar en los vecinos europeos.

- En España: se cobra el 70 % del salario durante seis meses, luego el 50 % hasta un año y medio, según la apertura de los derechos.
- En Bélgica: el 60 % del salario durante tres meses, luego el 40 o el 60 %, según la situación familiar.
- En Suecia el límite de la indemnización se fija en 1 885 euros y la tasa de reemplazo es del 80 % en la apertura de los derechos, y luego del 70 % después de 200 días con una duración máxima de 14 meses.

Este enfoque sería el que alcanzaría mejores resultados económicos para el Estado, ya que las indemnizaciones disminuirían con el tiempo. En 2016, el Tribunal de cuentas proponía bajar las indemnizaciones en Francia un 10 % al cabo de doce meses, para alcanzar 700 millones de ahorro, o del 20 % para lograr 1 000 millones de euros. Justamente esta es la suma que pretende ahorrar el Gobierno anualmente.

Una alternativa consistiría en reformar el seguro de desempleo mediante la combinación de ambas estrategias: una reducción del límite máximo de indemnización (y una reducción equivalente del tope de las retribuciones sujetas a cuotas) y la puesta en marcha de una indemnización decreciente, idealmente antes del primer año. La fundación iFRAP propone por su parte, una serie de medidas complementarias para ir más lejos y lograr cuatro mil millones de ahorro por año y esto gracias a:

- Una disminución de la tasa de reemplazo a partir del primer año: para ello, bastaría con cambiar la base de cálculo, y aplicarla sobre el salario neto y no sobre el bruto. Por ejemplo, para un salario de referencia de 1 948 euros netos al mes, la tasa de reemplazo pasaría del 67 % al 55 %.
- Una refundación de las condiciones para el acceso a los derechos, doblando el período mínimo de cotización, de cuatro a ocho meses.
- Una disminución de la duración de la indemnización para los menores de 50 años de edad, haciéndola converger con el modelo alemán (hasta alcanzar los 12 meses de indemnización).
- Una alineación de las cotizaciones salariales por desempleo para los agentes del sector público (2,4 %).

LOS CONTRATOS CORTOS Y LOS VIAJES DE IDA Y VUELTA ENTRE EMPLEO, DESEMPLEO E INACTIVIDAD

El INSEE²⁷ ha realizado un excelente trabajo en relación con las «evoluciones» a que se ven sometidos los asalariados encadenados a contratos cortos de trabajo. Esta condición afectaba en Francia a 1,2 millones de trabajadores, durante el año 2017. Se trata de personas que están en situación de interinidad (43 % de los casos) o que han firmado un contrato (CDD) con una duración inferior a tres meses (57 % de los casos). Representaban el 4,5 % de las personas que ocupaban un puesto de trabajo en cualquier momento dado del año. Esta parte es muy inferior al peso de los contratos cortos en el conjunto de contrataciones realizadas en un año.

Tras haber aumentado desde el inicio de los años 1980 y mediados del decenio del 2000, la proporción de personas con un contrato corto se ha estabilizado, pese al fuerte crecimiento de las contrataciones en estas modalidades. Estas tendencias divergentes reflejan una fuerte subida de la rotación de la mano de obra durante el período.

Los contratos cortos son más frecuentes entre los jóvenes, aunque se han extendido a los mayores. Los obreros tienen también contratos cortos con más frecuencia, sobre todo en períodos de interinidad en la industria.

Una cuarta parte de las personas con contratos cortos están desempleados o en inactividad tres meses más tarde. Quienes aún siguen

²⁷ Yves Jauneau y Joëlle Vidalenc en INSEE Première, nº 1736, de febrero de 2019 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3712196>).

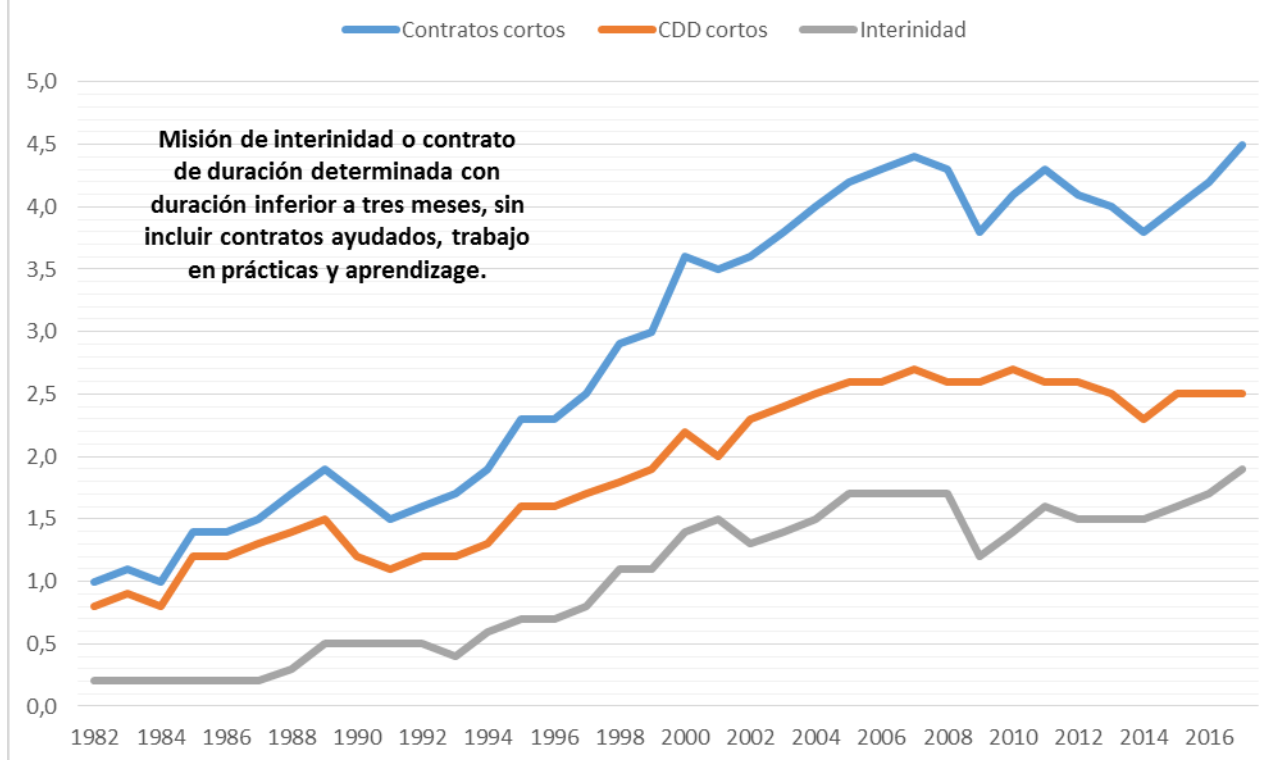
empleadas tres meses más tarde está frecuentemente con el mismo empleador. Aproximadamente el 17 % de los asalariados con un contrato corto a finales del 2016 vivían en un hogar en situación de pobreza monetaria, frente al 8 % del conjunto de las personas empleadas y el 38 % en el caso de los desempleados.

Un 4,5 % de las personas con empleo en un momento dado del año tiene un contrato corto

En promedio, en el año 2017, el 4,5 % de las personas empleadas tenía un contrato corto; esta proporción era del 5,1 % entre los asalariados (figura 1). Si, en un momento dado, los contratos cortos son muy minoritarias en el empleo, casi el 75 % de las contrataciones (dejando fuera la interinidad) realizadas en un año se hacen con un contrato corto (enmarcado 1). En efecto, un mismo trabajador puede ser contratado varias veces al año, tanto más cuando el contrato es de corta duración.

Tras una subida desde el inicio de los años 1980 y mediados del decenio del 2000 (pasando del 1,0 % en 1982 al 4,4 % en 2007), la proporción de personas con un contrato corto en el empleo total oscila alrededor del 4 %. Más en concreto, la parte de los CDD cortos en el empleo total se mantiene estable desde mediados del decenio del 2000, mientras que la parte de la interinidad corta sigue las fluctuaciones cíclicas (contracción en el 2009 durante la recesión económica, aumento desde el 2015). Al mismo tiempo, la proporción de contratos cortos en el conjunto de las contrataciones realizadas en un año no ha cesado de aumentar continuamente (enmarcado 1). Estos contratos son cada vez más cortos. Estas tendencias divergentes reflejan una fuerte subida de la rotación de la mano de obra durante el período.

Figura 1: Porcentaje de personas con contratos cortos de 1982 a 2017



Más contratos cortos entre los obreros

En el año 2017, la proporción de contratos cortos fue mayor para los obreros (10,6 %) y, en menor medida, para los empleados (5,5 %), mientras que fue mucho más baja para los ejecutivos (1,5 %), como puede comprobarse en la figura 2. Los contratos cortos fueron especialmente frecuentes entre los obreros no calificados de tipo industrial (22,4 %), al ser la interinidad más frecuente en la industria, y entre los trabajadores agrícolas (15,6 %), siendo entre estos más frecuentes los contratos de temporada (estacionales). Los contratos cortos también son predominantes entre las personas que trabajan en los sectores que pueden contratar mediante CDD de uso (espectáculos, hostelería, restauración, por ejemplo): el 16,8 % de las personas que ejercen una profesión relacionada con la información, las artes y el espectáculo tenían contratos cortos.

FIGURA 2: PORCENTAJE DE PERSONAS CON CONTRATOS CORTOS POR CATEGORÍA SOCIO-PROFESIONAL (2017)

CATEGORÍAS SOCIO-PROFESIONALES	%
EJECUTIVOS	1,5
PROFESIONES DE LA INFORMACIÓN, LAS ARTES Y LOS ESPECTÁCULOS	16,8
PROFESIONES INTERMEDIAS	2,1
EMPLEADOS	5,5
EMPLEADOS DE COMERCIO	7,3
PERSONAL DE SERVICIOS DIRECTOS A LOS PARTICULARES	6,1
EMPLEADOS CIVILES Y AGENTES DE SERVICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	5,6
OBREROS	10,6
OBREROS NO CUALIFICADOS DE TIPO INDUSTRIAL	22,4
OBREROS AGRÍCOLAS	15,6
OBREROS CUALIFICADOS DE MANTENIMIENTO, ALMACENAJE Y TRANSPORTE	11,6
OBREROS NO CUALIFICADOS DE TIPO ARTESANAL	9,3
OBREROS CUALIFICADOS DE TIPO INDUSTRIAL	7,2
OBREROS CUALIFICADOS DE TIPO ARTESANAL	6,6
CONDUCTORES	5,3
CONJUNTO DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	4,5

Los contratos cortos se han extendido a todas las edades

Mientras que los contratos cortos se referían específicamente a los jóvenes en el inicio de la década de 1980, se han ido extendiendo a todas

las edades: en el año 1982, el 61 % de los asalariados con un contrato corto tenía menos de 25 años; en el 2000, esta parte sólo era del 39 %; en el 2017, llegaba al 27 % (figura 3). Con todo, los jóvenes siguen siendo firmando con más frecuencia que sus mayores contratos de corta duración.

Las mujeres están algo menos afectadas que los hombres por los contratos cortos. Ellas representaban el 46 % de los asalariados con un contrato corto, frente al 48 % del empleo total. La situación cambiaba, sin embargo, al considerar el tipo de contrato, en relación con las diferencias sectoriales. Así, representaban el 58 % de las personas con un CDD corto, pero sólo el 30 % de las personas con un contrato corto de interinidad, al ser la interinidad más frecuente en la industria, sector donde los hombres están sobrerrepresentados.

Figura 3: Sexo, edad y cualificación de las personas con contratos cortos (año 2017, en porcentaje)			
	Contrato corto *	CDD interinidad e	Personas empleadas
Mujeres	45,7	51,7	48,1
15-24 años	27,1	23,6	8,0
25-49 años	56,6	60,4	61,6
≥50 años	16,3	16,0	30,4
Empleados y obreros no cualificados	46,5	37,6	20,7
* No incluye los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje.			

Los asalariados están en subempleo con más frecuencia

Los asalariados con contratos cortos trabajaban con más frecuencia a tiempo parcial (en el año 2017, 29,3 %, frente al 18,8 % del conjunto de las personas que desempeñaban un empleo; figura 4). El tiempo parcial con una tasa muy baja (por debajo de la media jornada) era más frecuente: afectaba entonces al 12 % de los asalariados con contratos cortos, frente al 4 % del conjunto de las personas empleadas.

El subempleo, que incluye principalmente a las personas que trabajan a tiempo parcial, que desean trabajar más y que están disponibles para hacerlo, era más frecuente entre las personas con contratos cortos: el 18% en el año 2017, frente al 6 % del total de la población empleada. El subempleo era más frecuente en los CDD cortos (24 %), en particular los que tenían una duración inferior a un mes (32 %), que para la interinidad de corta duración (11 %).

Figura 4: Características de los contratos cortos en el año 2017 (en porcentaje)

	Contrato corto *	CDD e interinidad	Personas empleadas
Tiempo parcial	29,3	30,3	18,8
Subempleo	18,4	16,6	6,1
Queriendo encontrar otro empleo	29,1	23,7	11,1

* No incluye los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje.

Un deseo más frecuente de tener otro empleo

En el año 2017, el 29 % de los asalariados con un contrato corto (el 32 % en el caso de la interinidad de corta duración y el 27 % de los titulares de CDD cortos) querían encontrar otro empleo, en sustitución o como complemento de su empleo actual. Esta cuota era menor para los empleados con CDD o en situación de interinidad (no incluyendo los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje) y más baja para el conjunto de personas empleadas (11 %). En efecto, las personas con contratos cortos anticipaban frecuentemente la próxima finalización de su contrato: un 52 % de las personas con un contrato corto y que querían otro empleo refería en primer lugar la búsqueda de un empleo más estable o el riesgo de perder su empleo actual, frente al 16 % que reportaba esas circunstancias dentro del conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo. A continuación aparecía el deseo de aumentar los ingresos (18 %), aunque este razonamiento era menos importante que en el conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo. En el año 2017, el 29 % de los asalariados con un contrato corto (el 32 % en el caso de la interinidad de corta duración y el 27 % de los titulares de CDD cortos) querían encontrar otro empleo, en sustitución o como complemento de su empleo actual. Esta cuota era menor para los empleados con CDD o en situación de interinidad (no incluyendo los contratos apoyados, las prácticas y el aprendizaje) y más baja para el conjunto de personas empleadas (11 %). En efecto, las personas con contratos cortos anticipaban frecuentemente la próxima finalización de su contrato: un 52 % de las personas con un contrato corto y que querían otro empleo refería en primer lugar la búsqueda de un empleo más estable o el riesgo de perder su empleo actual, frente al 16 % que reportaba esas circunstancias dentro del conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo. A continuación aparecía el deseo de aumentar los ingresos (18 %), aunque este razonamiento era menos importante que en el conjunto de las personas empleadas y deseando encontrar otro trabajo (30 %).

A pesar de las condiciones de empleo globalmente menos favorables, los asalariados con contratos cortos eran más numerosos que el conjunto de los que tenían CDD o que cumplían misiones de trabajo temporal a la hora de declarar haber elegido este tipo de contrato (34 % frente a 28 %). En particular, la proporción de contratos cortos «elegidos» superaba el 60 % en las profesiones de la información, las artes y los espectáculos. El carácter «elegido» del contrato puede ser relativo: en algunos sectores de actividad, la oferta de empleo está fuertemente concentrada en contratos cortos.

Una cuarta parte de los trabajadores con contratos cortos ya no tenía empleo tres meses más tarde

En una semana determinada del año 2017, entre los empleados con contratos cortos, el 25 % ya no estaba empleado tres meses más tarde: el 15 % se encontraba en situación de desempleo y el 10 % permanecía inactivo (figura 5). En comparación, entre todas las personas empleadas en una fecha determinada, el 4 % estaba en desempleo tres meses más tarde. Los jóvenes con un contrato corto pasaban más a menudo a la inactividad, entre otras cosas porque una parte de ellos retomaba o continuaba sus estudios.

Enmarcado 1

La mayoría de las contrataciones mediante contratos cortos se concentran en una parte de los trabajadores asalariados

Según las declaraciones previas a la contratación recopiladas por la ACOSS (DPAE), las contrataciones en la modalidad CDD con menos de tres meses de duración han aumentado considerablemente durante la última década y son ahora mayoritarias en el conjunto de contrataciones: en el año 2016, representaban el 75 % de las contrataciones (sin tener en cuenta el régimen de interinidad), frente al 55 % en el 2004.

Estas contrataciones mediante CDD de corta duración se concentran, sin embargo, y cada vez más, en una parte de los asalariados. El 29 % de las personas contratadas en el año 2016 lo han sido con CDD cortos, frente al 25 % en el año 2004. El acceso a un CDI sigue siendo más frecuente que la contratación exclusiva mediante un CDD corto. Si bien ha retrocedido un poco en la última década: el 37 % de las personas contratadas en el año 2016 tuvieron acceso a al menos un CDI, frente el 41 % del año 2004.

Figura 5: Situación de las personas con contratos cortos tres meses después de una semana determinada (año 2017, en porcentaje)

	Personas con contratos cortos				Conjunto de empleados
	Menos de 25 años	25-49 años	50 años o más	Conjunto	
Con empleo	65	79	79	75	96
Mismo empleador	47	64	69	60	81
Otro empleador o no-asalariado	18	15	11	15	15
En desempleo	16	14	13	15	2
Inactividad	19	7	8	10	2
Conjunto	100	100	100	100	100

Estas transiciones frecuentes entre empleo (contrato corto), desempleo e inactividad se traducían en una tasa de inscripción en el Centro de empleo más elevada: el 55 % de las personas con un contrato corto estaban inscritas, frente al 40 % de las personas con un CDD o en situación de interinidad y el 7 % de todas las personas empleadas (enmarcado 2).

Entre las personas con contratos cortos, eran frecuentes los reingresos y las renovaciones de contratos con el mismo empleador: en el año 2017, el 60 % de estas personas seguía trabajando en la misma empresa tres meses más tarde. Esta situación era más habitual para los trabajadores de más edad, en particular para las mujeres con 50 años o más, y para los profesionales de la información, las artes y los espectáculos.

El 17 % de los asalariados con contratos cortos vive bajo el umbral de la pobreza

En el cuarto trimestre de 2016, aproximadamente el 17 % de los asalariados con un contrato corto vivía en un hogar en situación de pobreza relativa, frente al 15 % del total de asalariados con CDD o en régimen de interinidad y el 8 % de las personas empleadas. A título comparativo, la tasa de pobreza relativa de los desempleados era del 38 %.

En el caso de los asalariados con contratos cortos, el riesgo de pobreza era mayor cuando ellos eran los únicos que trabajaban en su hogar. En este caso, que afecta al 40 % de los asalariados con un contrato corto, la tasa de pobreza alcanzaba el 31 %, frente al 25 % del conjunto de los asalariados con CDD o en régimen de interinidad que se encontraban en la misma situación familiar. Viviendo en un hogar donde al menos trabajaba otra persona, la tasa de pobreza era cuatro veces menor (7 %),

resultando parecida a la del conjunto de las personas con CDD o en régimen de interinidad viviendo la misma situación (6 %).

Figura 6: Tipología de las personas en contrato corto en el año 2017 (en porcentaje)

	Empleo continuado	Paro predominante	Alternancia empleo/paro	Actividad de apoyo	Pequeños trabajos de estudiantes	Conjunto de contratos cortos
Cuota de relevancia	49	19	17	3	11	100
Características (en porcentaje)						
Mujeres	45	43	40	70	56	46
15-24 años	18	25	22	11	82	27
≥50 años	20	14	15	37	0	16
Empleados y obreros no cualificados	41	53	50	54	50	46
Tiempo parcial	28	30	23	59	36	29
Subempleo	18	23	17	24	14	18
Empleo de apoyo o temporal	17	38	34	47	57	30
Contrato de elección	34	21	26	52	61	34
Deseando otro empleo	25	41	33	23	20	29
Parado registrado	54	73	68	26	18	55
Durante los últimos 12 meses, número de meses con el estatuto declarado						
Empleo	11,2	2,0	6,6	2,2	1,5	7,3
Desempleo	0,5	9,0	4,5	0,8	0,6	2,8
Estudios	0,0	0,3	0,2	0,0	9,6	1,2
Otra forma de inactividad	0,0	0,2	0,2	8,8	0,1	0,4
No declarada	0,1	0,6	0,5	0,1	0,2	0,3
Conjunto	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0

Enmarcado 2

Los asalariados con contratos cortos: situaciones variadas

Casi la mitad de las personas con contratos cortos estaban «empleadas de forma casi continua» durante el año pasado (figura 6). De ellas, el 70 % trabajaba para el mismo empleador tres meses más tarde. Más calificadas y mayores que las demás, estas personas consideran raramente el contrato corto como una actividad complementaria o temporal. Los profesionales de las artes y del espectáculo, que representan el 5 % de los contratos cortos, están excesivamente representadas en este grupo (8 %).

Las personas en situación de «desempleo predominante» (19 % de las personas con contratos cortos) tenían un contrato corto en un momento determinado, pero decían estar en paro la mayoría del tiempo durante el año pasado (9 meses sobre 12). Muy frecuentemente inscritas en el Centro de empleo (73 %), eran titulares con menor frecuencia de un contrato corto por propia elección (21 %) y deseaban más a menudo tener otro empleo (41 %).

Las personas en «alternancia empleo / desempleo» (17 % de las que tenían contratos cortos) han pasado durante los últimos doce meses, la mitad del tiempo empleadas y la otra mitad del tiempo en desempleo.

Por último, algunas personas afirman mayoritariamente ejercer su empleo con un contrato corto como una actividad temporal o de apoyo y haber elegido este tipo de contrato. Estas personas son, por una parte, jóvenes, en su mayoría sin haber terminado sus estudios (63 %), aquéllas que todavía viven con sus padres (11 % de los contratos cortos) y, de otra, las personas con una «actividad de apoyo» (3 % de los contratos cortos), mayoritariamente mujeres, las personas mayores, menos cualificadas, alternan cortos periodos de empleo y largos períodos de inactividad.

¿OPTIMIZAN LOS CONTRATOS CORTOS EL DESEMPLEO?

La pregunta la realiza Bertrand Nouel²⁸, en la fundación iFRAP. Tras constatar cómo el Gobierno ha decidido tomar el control en materia de la reforma del seguro de desempleo, tras el fracaso de los interlocutores sociales en llegar a un acuerdo. Apunta que el Tribunal de cuentas ha traído más agua al molino, y que parece abogar por una disminución de los derechos de los desempleados, y no tanto por la imposición sobre los empleadores de un sistema de «bonificación-penalización». La respuesta... en el próximo número, pero la lógica apunta hacia liberar al sistema de indemnización de las disposiciones que favorecen de manera indebida a algunos los desempleados, y no hacia penalizar a los empleadores.

El marco general del Gobierno

En septiembre pasado el Gobierno pidió a los interlocutores sociales que llegasen a un acuerdo para "responsabilizar" a las empresas cuya rotación de la mano de obra resulta anormalmente elevada, atacando el recurso a los contratos cortos (CDD, interinidad o contrato de uso) y, en concreto, los contratos con una duración inferior a un mes. Los sindicatos son favorables al sistema de «bonificación-penalización», pero la patronal resueltamente opuesta. El resultado ha sido el esperable, a comienzos del año, los socios no se pusieron de acuerdo, y el Gobierno retomó el dossier. La ministra de Trabajo argumenta que el uso de los contratos cortos no viene obligado por la naturaleza de las actividades, como pretende la patronal, y llega a presentar una estadística que demuestra que un trabajador de cada cinco en desempleo cobra más que cuando trabajaba, debido al sistema distorsionado para el cálculo de la cuantía de las prestaciones. La ministra parece no tener ningún interés terminar con esa aberración, porque, para ello, bastaría con ajustar el sistema de cálculo de las indemnizaciones. Y no puede hacerlo porque en su campaña electoral del año 2017, Emmanuel Macron ya había previsto la introducción de un sistema de «bonificación-penalización» que castigase a las empresas que recurriesen demasiado a los contratos con duración inferior al mes, compensando simétricamente a las empresas que firmasen contratos de mayor duración.

El Tribunal de cuentas entra en acción

Tribunal de cuentas hace público un refirió, emite un dictamen «por propia iniciativa» apoyando las tesis del Gobierno, en materia de reforma del seguro de desempleo, atacando, respectivamente, los «derechos recargables» y la acumulación o compatibilidad de la prestación de desempleo con los ingresos procedentes del trabajo, en actividad

²⁸ <http://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/les-contrats-courts-optimisent-ils-le-chomage>.

reducida, evidentemente. Se trata de temas muy técnicos. El dictamen tiene ocho páginas y el artículo de Bertrand Nouel presta atención a la recomendación de modificar las reglas para calcular el salario de referencia sobre todo en el caso de los contratos cortos: «El mantenimiento de una base de cálculo diaria conduce, para determinar el salario de referencia, a considerar que los días comprendidos entre dos contratos de trabajo han sido pagados al mismo nivel que durante los períodos trabajados. En un contexto de creciente fragmentación de los itinerarios de empleo, este principio no permite dar cuenta del nivel de actividad real ni del salario habitual de cada beneficiario. Las normas de indemnización siguen siendo demasiado favorables a los contratos de menos de un mes».

Llegados a este punto, ya no sabemos dónde estamos. Habíamos partido de la constatación de una explosión en el recurso a los contratos cortos, a la que era imprescindible poner fin, en el interés de los desafortunados trabajadores víctimas de las exigencias injustificadas de los empleadores que, cabe recordar, ya están obligados al pago a los empleados con un CDD de una prima de precariedad. Es importante, a pesar de todo, castigar la conducta abusiva de los empleadores, papel asignado al sistema de «bonificación-penalización».

Pero el Tribunal de cuentas introduce una nueva melodía: las reglas para calcular la indemnización serían, en muchos casos, demasiado favorables para los empleados, y deberían ser modificadas, especialmente en el caso de los contratos con una duración inferior al mes. El mencionado tribunal no hace ninguna mención a un posible sistema de «bonificación-penalización», ni a penalización alguna para el empleador. Concluye, al parecer, que habría que disminuir la indemnización de los desempleados.

Y ahora son los sindicatos que saltan a la palestra y el Gobierno no parece estar en las mejores condiciones políticas para bajar la indemnización de los desempleados, salvo en el caso de los ejecutivos, que es considerada excesiva (con un límite superior de cuatro veces el límite de la Seguridad Social).

El Tribunal de cuentas, por su parte, se niega a culpabilizar a los trabajadores: «Los que trabajan tienen un conocimiento limitado de las normas de indemnización, acumulen o no su prestación con un salario. Entre los beneficiarios que trabajan, uno de cada tres ignora que ejercer una actividad le permite posponer el final de su derecho a indemnización. Por consiguiente, es poco probable que las estrategias de optimización se pongan en práctica, a gran escala, por esos colectivos con bajos ingresos». Los asalariados no son las víctimas: ¿bendita precariedad? Estos son, en efecto los resultados parciales de un sondeo encargado por la Asociación SNC (Nuevas solidaridades frente al desempleo). Vamos a verlo.

La elección de los contratos de duración inferior a un mes

Al lado de los CDI, que han pasado del 82 % al 84 % (21,3 millones) de los activos empleados entre los años 2017 y 2018, los CDD, la interinidad o los contratos de uso de menos de un mes de duración sólo representan el 2 % de los que tienen los trabajadores activos, es decir, afectan a 400 000 trabajadores. También es la misma cifra (2 %) de los activos la que se aplica a estos tipos de contratos cuya duración oscila entre 1 y 9 meses.

A la pregunta hecha a los empleados con un CDD, en interinidad o con contratos de uso de menos de un mes, solicitando qué frase se adapta a su situación, las respuestas fueron las siguientes:

- He escogido este tipo de contrato para mi organización personal: 50 %.
- Este tipo de contrato me ha sido impuesto porque no he encontrado un empleo estable: 33 %.
- Este tipo de contrato me ha sido impuesto en razón del tipo o de la naturaleza de mi actividad: 15 %.

(Fuente: Barómetro SNC-septiembre de 2017 - Comisis / Opinión- Way).

Extrapolando estas cifras, tendríamos que el 65 % de los 400 000 empleados con contratos cortos de menos de un mes de duración se encuentran en esta situación por razones no impuestas por el empleador: la mitad por elección personal, y el 15 %, debido a la naturaleza de la actividad del trabajador. Esto representa 260 000 personas. Sólo 140 000 personas están afectadas por un tipo de contrato que viene determinado por el empleador, es decir, 0,05 % de los 25,3 millones de trabajadores activos empleados en Francia.

Una primera conclusión se impone

Es legítimo mostrarse escéptico sobre el fundamento de la reflexión del Tribunal de cuentas cuando dice que no hay que ver una «estrategia de optimización» de los trabajadores que piden firmar contratos cortos. Como se acaba de ver, esto se refiere a la mitad de los casos, incluso el 65 % si se incluye a los empleados que consideran que esta elección viene dada por la naturaleza de su actividad.

Pero esta selección de precariedad es, en buena parte, por supuesto dictada por las ventajas indebidas procedentes del sistema de indemnización denunciado por el Tribunal de cuentas. ¿No ordena la lógica, por lo tanto, modificar las reglas para poner fin a este sistema de manera abusiva y no penalizar a los empleadores por el uso de contratos cortos, especialmente porque esta penalización ya existe debido a la

prima de precariedad? La pérdida de estos beneficios reducirá las demandas de los empleados y, en consecuencia, obligará a los empleadores también a restringir el uso de los contratos cortos en los casos en que la naturaleza de las actividades lo haga inevitable, lo que la ley reconoce bajo el título de contrato de uso. Aunque el sistema de compensación es ciertamente difícil para el Gobierno, esa es la solución.

Se impone una segunda conclusión

Una vez más nos enfrentamos al efecto perverso de la dualidad de los contratos de trabajo, CDI frente a CDD e interinidad. Dualidad que es la base de los problemas planteados a los asalariados por la precariedad. ¿A qué se debe esta dualidad, si no a la rigidez del CDI y la conocida dificultad de ponerle fin, que se refiere a la definición muy exigente de la causa real y seria? El Gobierno prefirió el mal menor de establecer un baremo legal para las indemnizaciones sin una causa real y seria, en lugar de modificar la definición por ley para evitar que los empleadores sean condenados. Pero aquí estamos acercándonos a la veintena de casos en los que los tribunales se han negado a aplicar la escala legal. Y esperamos con cierta angustia las futuras, y lejanas, decisiones del Tribunal de casación que debería poner orden sobre el tema.