

FRANCIA

EMPLEO, DESEMPLEO, RENTAS DEL TRABAJO

La edición 2017 del INSEE, "Referencias Empleo, Desempleo, Rentas del trabajo", presenta un conjunto de análisis e indicadores relativos al mercado laboral actual francés.

Este informe propone en primer lugar una sinopsis que pone en perspectiva, a lo largo de varios años, la evolución reciente del empleo, la población activa o los ingresos.

Los cuatro expedientes que se citan a continuación analizan diversos temas en profundidad:

- El primero estudia el empleo y el salario de los descendientes de inmigrantes magrebíes en comparación con los demás asalariados.
- El segundo trata de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, analizando las diferencias entre las empresas y en el seno de las empresas.
- El tercer caso se refiere a la evolución del aprendizaje en la enseñanza secundaria.
- El último expediente establece la segmentación de las personas según las formas de empleo.

Una treintena de fichas sintéticas, que presentan datos esenciales y comparaciones europeas, completan este panorama sobre el mercado laboral.

Por su interés, a continuación se elabora un resumen de los tres últimos expedientes.

LAS CIFRAS CLAVE DE LOS EXPEDIENTES

Desde 1995, las desigualdades de salario por hora trabajada según el sexo se han reducido ligeramente.

En 2014, las mujeres asalariadas del sector privado ganan de promedio un 14,4 % menos a la hora que sus homólogos masculinos.

Entre 2008 y 2014, el número anual de alumnos de 3º de la ESO que se encaminan hacia la enseñanza profesional ha disminuido en 30 000.

Las personas con un empleo (casi) continuo y con jornada (casi) completa constituyen el segmento primario, que está compuesto por 21 millones de personas.

De entre los 11 millones de personas que se encuentran fuera del sector primario, 4 millones lo están porque limitan su oferta de trabajo (estudios, problemas de salud, suficiente nivel de vida, etc.)

Panorama general

Principales evoluciones del mercado laboral desde hace 10 años

EN 2016 SE CONFIRMA LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO

1. Desde hace dos años, el empleo asalariado apoya la recuperación del empleo

En el año 2016, el empleo se acelera claramente con un alza de 255 000 puestos de trabajo creados (después de 124 000 en 2015). Como consecuencia de la crisis económica, que comenzó a mediados de 2007, el empleo retrocedió para alcanzar su nivel más bajo del decenio en 2009. A partir de 2010, se reanudó el crecimiento, apoyado por la actividad y el enriquecimiento del crecimiento en empleos que permitieron las medidas de desgravación del coste del trabajo. Desde 2013, el empleo supera de nuevo su nivel de 2007.

En alza moderada en el momento de la crisis de 2008-2009, el empleo no asalariado aceleró de una manera clara hasta final de 2013. En efecto, hasta 2013 se benefició del establecimiento del estatuto de auto-emprendedor (creado en 2009). Su aumento ha apoyado el empleo no asalariado durante varios años. Desde 2013, es prácticamente estable.

El empleo asalariado disminuyó considerablemente durante la crisis económica de 2008-2009. Posteriormente volvió a aumentar y a acelerarse significativamente en 2015 y 2016. En 2016, conoce su mayor incremento desde 2008. Esto se une a las evoluciones del costo del trabajo. El coste del trabajo, medido con el índice del costo del trabajo (salarios y cargas), ha ralentizado: hasta 2012, su evolución media se acercaba a un + 3,0 % anual.

Después de haber disminuido bruscamente en 2013 (+ 0,5 %), el costo del trabajo sólo aumenta, desde entonces, un poco más del 1 % anual. En efecto, desde 2013, diferentes medidas-(Crédito fiscal para la Competitividad y Empleo (CICE)-, Pacto de Responsabilidad y Solidaridad (PRS), prima para la contratación en las medianas empresas, han reducido la progresión del costo del trabajo y favorecido el enriquecimiento del crecimiento en puestos de trabajo.

2. Desde 2015, recuperación del empleo con mayor número de CDD, una subida de la interinidad y un ligero retroceso del subempleo

Desde 2007, la parte de subempleo ha progresado: ha aumentado en 0,9 puntos (en Francia metropolitana). La parte de activos ocupados con un contrato de duración indefinida entre los asalariados, ha disminuido entre

2007 y 2016 tras un decenio de estabilidad. Tres cuartas partes de este descenso lo han sido en beneficio de contratos de duración determinada. La pluriactividad se ha desarrollado, principalmente bajo los efectos de la creación del estatuto de auto-emprendedor: después de un alza continua entre 2008 y 2011, la parte de los pluriactivos ha quedado estabilizada desde entonces. En Francia metropolitana, la jornada a tiempo parcial ha ganado un punto entre 2007 y 2014, y desde entonces continúa estable. Es esencialmente la jornada a tiempo parcial masculina la que ha progresado, aunque no alcance el nivel de la de las mujeres.

3. Más séniores y menos jóvenes en el mercado laboral

Desde 2007, la tasa de actividad de los trabajadores entre 15 y 64 años de edad ha experimentado un alza de 2,0 puntos en Francia metropolitana. En Francia, esta tasa alcanza el 71,4 % de la población activa en 2016.

La población activa se recompone: la tasa de actividad de los trabajadores de 15-24 años de edad, próxima a la de los 55-64 años en 2007, en Francia metropolitana, ha venido disminuyendo desde 2009, hasta alcanzar un 36,9 % en 2016 (o sea, en Francia metropolitana 1,2 puntos menos que en 2007). En 2016, la tasa de actividad de las personas comprendidas entre 55 y 64 años de edad alcanzó un 53,7 % en Francia (o sea, en Francia metropolitana 13,7 puntos más que en 2007), vinculada con las reformas sucesivas de las pensiones y las restricciones de acceso a los dispositivos de cese anticipado de actividad.

EN 2016, PRIMERA BAJA DE LA TASA DE PARO ANUAL DESDE 2009

En 2016, 3 000 000 de personas en término medio se encontraban en paro en Francia, en el sentido de la OIT, y la tasa de paro se establecía en un 10,1 % de la población activa. El año 2016 conoció la primera baja de la tasa de paro anual desde 2009. Entre 2007 y 2016 aumentó en 2,1 puntos (y en 3 puntos entre el punto bajo de 2008 y el punto alto de 2015).

En 2016, el paro de larga duración (un año o más) afecta a 1,3 millones de personas, o sea, a un 4,6 % de la población activa. En 10 años, el paro de larga duración ha aumentado; desde 2014 se mantiene prácticamente estable.

Una parte de las personas inactivas desea trabajar, pero no satisface los criterios de la OIT para ser clasificada como desempleada. Así, en 2016, en Francia la parte de personas de 15 a 64 años de edad que se

encuentran en el *halo*³⁴ del paro de entre las de esa misma edad, era de un 3,8 %, en alza en 0,1 puntos con relación a 2015. Desde 2007, este segmento ha aumentado en 0,7 puntos en Francia metropolitana.

Entre diciembre 2007 y diciembre 2016, el número de personas inscritas en *Pôle emploi* y que estaban obligadas a buscar empleo (categorías A, B y C), aumentó en 2,5 millones. En 2016, esta cifra se estabilizó. Al igual que la del paro y la del *halo*, esta evolución resulta de la crisis y de la recuperación coyuntural. El concepto de demandante de empleo inscrito en *Pôle emploi* es, sin embargo, distinto del concepto de paro en el sentido de la OIT; la evolución puede diferir, especialmente la de los demandantes de empleo que puede sufrir el impacto de la evolución de la normativa relacionada con las condiciones de inscripción.

LAS RENTAS DE ACTIVIDAD VUELVEN A AUMENTAR EN 2014

1. El salario neto medio aumenta en 2014

En 2014, en el sector privado, el salario neto medio equivalente a una jornada completa (EQTP) asciende a 2 230 euros / mes. Aumenta un 0,5 % en euros constantes. Este incremento es la continuación de cuatro años de estabilidad o de descenso. En 2014, con independencia de su categoría profesional (funcionarios, contratados, beneficiarios de contratos subvencionados, etc.), un asalariado EQTP gana, por término medio, 2 480 euros netos al mes en la función pública del Estado (FPE), 2 230 euros en la función pública hospitalaria (FPH) y 1 880 euros en la función pública territorial (FPT). En 2014, en un año, el salario neto medio aumenta un 0,8 % en euros constantes en la FPT y un 0,3 % en la FPH. Por el contrario, baja un 0,2 % en la FPE (+ 0,2 % sin contar los contratos subvencionados). El rebote del salario neto medio en la función pública tiene lugar después de tres años de descenso, que vinieron a interrumpir la progresión de los 10 años anteriores.

2. En 2014, por primera vez desde 2010, la renta salarial anual aumenta en euros constantes

La renta salarial, suma de todos los salarios netos percibidos por un individuo en el transcurso de un año dado, tiene en cuenta no sólo el salario equivalente a una jornada completa (EQTP), precio por unidad de trabajo asalariado, sino también el volumen de trabajo realizado a lo largo

³⁴ El *halo* en torno al paro está compuesto por personas inactivas en el sentido de la OIT, pero cercanas al mercado laboral: se trata de personas que buscan empleo pero que no están disponibles para trabajar en las dos semanas que preceden, y personas que desean trabajar pero que no han efectuado una búsqueda de empleo de manera activa en el mes anterior, ya estén disponibles o no.

del año. En 2014, en la totalidad de los asalariados del sector privado y de la función pública ésta alcanza 20 670 euros, en alza en un 1 % con relación a 2013. El aumento del volumen de trabajo anual ha ampliado el alza de los salarios EQTP. Este alza de 2014 es la continuación de cuatro años de retroceso: de 2009 a 2013, la renta salarial disminuyó en promedio anual en un 0,3 %, reflejando así, en el momento de la crisis, los efectos del recurso, por parte de las empresas, a una mayor flexibilidad en términos de intensidad de trabajo en el año (aumento del paro parcial y reducción de las horas extras) y de política salarial (ajuste de los elementos variables de la remuneración).

3. En 2014, la renta media de actividad de los no asalariados "clásicos" ha aumentado en euros constantes, tras una disminución marcada en los dos años anteriores

En 2014, los no asalariados denominados "clásicos" (no se cuenta a los autos emprendedores) han percibido, por término medio, una renta de 3 260 euros mensuales por su actividad. En 2014, ésta aumenta en un 1,6 % en un contexto de mejora de la coyuntura: en particular, el monto de los dividendos percibidos por los gerentes de sociedades, que aumentan tras haber disminuido considerablemente en 2013. Esta alza es la continuación de fluctuaciones importantes desde la crisis: después de una baja importante en 2008, aumenta entre 2009 y 2011, antes de retroceder en 2012 y 2013.

Expedientes

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE EMPRESAS Y EN EL SENO DE LA EMPRESA: MUJERES Y HOMBRES, ¿COBRAN EL MISMO SALARIO?

Las mujeres siguen estando menos remuneradas que los hombres en el mercado laboral a pesar del aumento, en los últimos decenios, de su nivel de estudios y de su experiencia profesional. ¿Porque tienden a ser utilizadas con mayor frecuencia que los hombres en las empresas menos rentables (segregación inter-empresas)? ¿O porque en el seno de una misma empresa, las mujeres y hombres con productividad comparable no tienen el mismo nivel de salario (desigualdad intraempresa que pueda estar vinculada, entre otras cosas, a una negociación diferenciada)?

1. Las desigualdades de salario / hora según el sexo se reducen pero continúan siendo importantes

En 2014, las mujeres trabajadoras del sector privado ganan a la hora de promedio un 14,4 % menos que los hombres. La diferencia disminuye lentamente -en 1995 era del 16,8 %- . Una parte de esta diferencia es denominada "explicada" por características observables, otra es

"inexplicada" pues refleja una menor valoración de determinadas características observables.

2. Las desigualdades de salario por hora según el sexo se reducen pero siguen siendo importantes

En 2014, seis puntos de la diferencia de salario medio / hora provienen del hecho de que las mujeres no tienen, en término medio, las mismas características que los hombres -se trata de la diferencia "explicada", que se mantiene estable desde 1995-. Ésta procede de las diferencias individuales (nivel de cualificación, diploma, experiencia profesional, antigüedad, edad, etc.) o del empleador (sector de actividad y magnitud de la empresa).

En efecto, las mujeres ocupan puestos directivos o profesiones intelectuales superiores, generalmente los mejor remunerados, con menos frecuencia que los hombres, y están más representadas que los hombres en los sectores de actividad donde los salarios medios son más bajos, como por ejemplo la hotelería y la restauración. Así, las diferencias sectoriales representan más de la mitad de la diferencia "explicada". El resto corresponde a las diferencias entre mujeres y hombres en términos de categoría socioprofesional (3 puntos) y de experiencia profesional (1 punto), teniendo las mujeres, en término medio, menos experiencia que los hombres, en particular debido a interrupciones de carrera más frecuentes.

3. Una menor valoración de la experiencia profesional en el caso de las mujeres

Si hombres y mujeres tuviesen características idénticas, todavía quedarían 8 puntos de diferencia salarial entre ellos. Esta diferencia "inexplicada" está vinculada, en gran parte, a una menor valoración de la experiencia profesional de las mujeres que la de los hombres. Dicha diferencia disminuye lentamente. Así, desde 1995 la reducción de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres es debida esencialmente a la disminución de la diferencia "explicada". La valoración de las características observadas (o no) entre las mujeres y hombres ha tendido a acercarse durante este período.

4. A productividad igual de los trabajadores, ¿desigualdad entre empresas o desigualdad en el seno de la empresa?

Más allá del sector y de las características productivas de los asalariados, las empresas contribuyen de dos maneras a las diferencias salariales entre los sexos. Estas diferencias pueden provenir de una concentración de las mujeres en las empresas menos rentables (segregación interempresas) o

aparecer en el seno de una misma empresa cuando ésta no remunera de igual manera a sus empleados mujeres y hombres con productividad idéntica (desigualdad intraempresas).

5. Más mujeres en las empresas menos remuneradoras, pero no en el caso de los directivos

Al igual nivel de productividad, los hombres están empleados por empresas que pagan salarios más altos. La diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduciría un 10,6 % si las mujeres estuviesen repartidas entre las empresas en la misma proporción que los hombres. El efecto de segregación interempresas es más reducido en el caso de los directivos (un 4,1 %).

6. Las mujeres directivas menos remuneradas que los hombres con la misma productividad en la misma empresa

La desigualdad intraempresas es baja en el conjunto de los asalariados (un 2,9 % de diferencia en el salario medio / hora entre hombres y mujeres). Estas diferencias internas de la empresa se refieren a las prácticas de remuneración. Son denominadas "efecto de negociación", pero son debidas a varios fenómenos.

Así, pueden corresponder a una diferencia de poder de negociación entre las mujeres y los hombres en el reparto de la riqueza producida en el seno de una misma empresa. Pueden reflejar una mayor presencia de los hombres en los puestos mejor remunerados de la empresa, aunque tienen en cuenta al máximo la productividad del trabajador. También pueden dar cuenta de actitudes discriminatorias de la empresa en contra las mujeres.

En el caso de los directivos, entre los cuales las posiciones profesionales son más homogéneas y los salarios suelen ir mucho más allá del SMI, el efecto de negociación es más importante. La mitad de la diferencia de salario medio / hora entre mujeres y hombres directivos proviene de esas desigualdades intraempresas.

En total, salvo en el caso de los directivos, se constata que las empresas desempeñan un papel limitado en las desigualdades salariales.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE LA DISMINUCIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA?

Este estudio tiene por objeto analizar las causas de la disminución del aprendizaje en la enseñanza secundaria (formación profesional de 1er. grado -CAP- y bachillerato profesional) que se observa desde 2008. El artículo tiene por objeto determinar si esta disminución está más

vinculada a factores de oferta (reducción del número de candidatos) o de demanda (reducción de las intenciones de contratación de aprendices por parte de las empresas).

1. La entrada de aprendices en la escuela secundaria baja desde 2009

La entrada en el aprendizaje disminuyó un 9 % desde 2008; sin embargo, este reflujo oculta evoluciones muy distintas según el nivel de estudios. Mientras que el aprendizaje en la enseñanza superior continúa creciendo (+ 48 % entre 2008 y 2015), las entradas en el nivel secundario descienden (- 24 % en el mismo período).

2. Los estudiantes se orientan cada vez menos hacia las ramas profesionales

Desde hace varios años, los alumnos que salen de 3º de la ESO se orientan cada vez menos hacia las ramas profesionales. En 2014, son sólo un 33,8 % los que eligen un instituto profesional o un centro de formación de aprendices, frente a un 37,8 % en 2006, lo que representa una disminución del número anual de aproximadamente 30 000.

Las razones de este fenómeno son múltiples. La disminución del número de repeticiones de curso desde hace veinte años es uno de los factores principales. La gran mayoría de los alumnos de 3.º tiene ahora 14 o 15 años, edad en la cual la continuación de los estudios en la enseñanza general parece a menudo preferible para los jóvenes que no poseen necesariamente la madurez o las ganas de entrar rápidamente en la vida laboral.

3. El deterioro del empleo de los jóvenes en los sectores tradicionales del aprendizaje explica, en gran parte, la disminución del número de aprendices en la enseñanza secundaria

Si se restringe a los principales oficios de entre los más importantes ejercidos por los aprendices de la enseñanza secundaria, la cuota de aprendices en el número total de trabajadores jóvenes (de 16 a 28 años) ascendía, en 2009, a un 19 %. Entre 2009 y 2014, este segmento ha variado poco.

O dicho de otra manera, el ligero descenso del número de aprendices en estos sectores se explica principalmente por el contexto del empleo juvenil en esos oficios, el mismo en relación con el contexto de empleo, con independencia de la edad.

Sin embargo, la situación no es la misma en todas las profesiones. El segmento de aprendizaje en el empleo de los jóvenes disminuye en los

oficios de la industria (- 3 puntos), la construcción (- 2 puntos), la peluquería y la estética (- 5 puntos). En estos oficios, las razones de la disminución del aprendizaje son, en parte, distintas: aunque el contexto del empleo de los jóvenes puede explicar una gran parte, también hay que tener en cuenta causas más específicas del aprendizaje. Por ejemplo, factores vinculados a la inadecuación de aprendices demasiado jóvenes en el manejo de maquinaria peligrosa o bien la pérdida del atractivo de ciertas profesiones, son utilizados con frecuencia por los profesionales de la industria.

TRES SEGMENTOS PARA DESCRIBIR MEJOR EL MERCADO LABORAL

Las teorías de la segmentación oponen un sector primario con empleos estables, salarios relativamente altos y perspectivas de carrera, a un sector "secundario" con características opuestas.

El estudio describe esta segmentación en Francia cruzando dos dimensiones, por un lado, el carácter continuo o no del empleo y su intensidad, y el carácter obligado o no de la situación del empleo, por otro lado. En él se describen los dos segmentos habituales y se identifica un tercero en el seno del segmento secundario, que corresponde a las personas que limitan su propia "oferta de trabajo", sin estar obligadas por la "demanda" de los empleadores.

El enfoque que se aplica aquí se refiere a la situación laboral en el transcurso de un año, y las personas seleccionadas en el ámbito del estudio son las que han estado empleadas al menos una vez en el año.

1. 7 millones de personas en el segmento secundario

En Francia metropolitana, un poco más de 32 millones de personas ocuparon un empleo al menos una vez al año en 2012. Dos tercios de éstas, es decir, 21 millones de personas, pertenecen al segmento primario: estuvieron empleadas de manera casi continua y con jornada parcial o completa, con una cuota de al menos el 80 %.

7 millones de personas pertenecen al segmento secundario. Éstas experimentan limitaciones relacionadas con el funcionamiento del mercado laboral.

Por último, 4 millones de personas pertenecen al tercer segmento: su no inclusión en el segmento primario se debe a razones distintas de las que experimentan las del segmento secundario, es decir que, dentro de su situación, no experimentan limitaciones. Se habla entonces de una situación de "oferta (de trabajo) limitada".

2. Razones para limitar su oferta de trabajo

Aproximadamente la mitad de los 4 millones de personas del tercer segmento ("oferta de trabajo limitada") son estudiantes o jubilados; este estatuto explica el por qué estas personas no ocupan un empleo continuo con jornada completa. Se trata a menudo del ejercicio de "pequeños trabajos" por personas que no están forzosamente en actividad. Las personas que trabajan de manera continua pero con jornada parcial "elegida", lo hacen a menudo por razones vinculadas a su estado de salud o porque viven en un hogar sin dificultades financieras.

3. En el caso de los jóvenes no estudiantes, la autonomía residencial va de la mano con el acceso al mercado primario

La presencia en uno u otro de los tres segmentos aparece muy vinculada al ciclo de la vida, tanto para los hombres como para las mujeres. El hecho de limitar su oferta de trabajo principalmente a los extremos de la vida activa: por un lado, a los estudiantes, y a las personas que se acercan a la jubilación o que ya están jubilados, por el otro.

Vivir fuera del domicilio parental va a la par con el acceso al segmento primario: la parte de jóvenes en el segmento secundario es considerablemente más baja cuando ya no viven con sus padres (a una edad dada, 20 puntos menos). Es decir, el acceso al segmento primario de los adultos jóvenes que han terminado sus estudios, o sea, a una situación de trabajo continuo con jornada completa, parece ser una de las condiciones para independizarse residencialmente hablando.

4. Más de la mitad de las personas del segmento secundario son adultos de edad mediana

A los treinta años, el proceso de una primera inserción en el mercado laboral suele estar casi terminado. Sin embargo, una persona de cada seis de mediana de edad (entre 30 y 59 años) se encuentra en el segmento secundario: este tramo de edad agrupa a más de la mitad de las personas de este segmento. Esto afecta, por ejemplo, al ámbito de los servicios a los particulares, en el que el porcentaje del segmento secundario es el más alto (el 37 %) y que emplea relativamente a pocos jóvenes.

La probabilidad de encontrarse en el segmento secundario cuando se tiene entre 30 y 59 años de edad es más fuerte en el caso de las mujeres (21 % frente al 13 % en el caso de los hombres), los inmigrantes (28 %) y los descendientes de inmigrantes (22 %), y de los no graduados (28 %). Estos factores son acumulativos: el 45 % de las mujeres inmigrantes sin diploma forman parte del segmento secundario, principalmente en situación de empleo continuo con jornada a tiempo parcial y con un

empleo fragmentado, frente sólo al 7 % de los hombres diplomados superiores, que no son ni inmigrantes ni descendientes de inmigrantes.

5. Una persona de cada cinco del segmento secundario pertenece a un hogar pobre

Entre las personas que han trabajado al menos una vez en el año, que tienen menos de 60 años y que han terminado sus estudios, las personas del segmento secundario tienen con frecuencia rentas de actividad bajas: un 75 % de ellas tienen una renta de actividad inferior al 60 % de la mediana, frente a sólo el 7 % de las del segmento primario. Esta diferencia se reduce cuando se tiene en cuenta la totalidad de los ingresos del hogar en el que vive la persona (prestaciones por desempleo, otros ingresos de sustitución, ingresos de otras personas, etc.), así como la composición del hogar. Un total del 20 % de las personas del segmento secundario vive en un hogar "pobre" frente al 4 % en el segmento primario.

6. Estatuto del empleo y segmentación: un vínculo fuerte pero no total

Una misma persona puede trabajar en el año con estatutos distintos, calificados de estándar (CDI, autónomos -con independencia de los autoemprendedores-, o administración pública), o de no estándar (principalmente: CDD, interinidad y autoemprendedor). Aunque el 81 % de las personas que están principalmente bajo estatuto estándar pertenecen al segmento primario, éste no es el caso del 21 % de las que están sujetas al régimen no estándar.

Sin embargo, el 35 % de las personas del segmento secundario **están principalmente bajo estatuto estándar**: es el caso, por ejemplo, de las trabajadoras del hogar, a menudo con un CDI, y en la hostelería y la restauración, donde las rupturas *precoces* de CDI son frecuentes.

7. El encadenamiento de contratos muy cortos muy pocas veces permite la pertenencia al segmento primario

Menos de una persona de cada 10, principalmente asalariada, trabaja exclusivamente con un contrato de muy corta duración (CDD o misión de interinidad de un mes como máximo). Estos contratos muy cortos son el principal factor de aumento de la rotación de la mano de obra, y las posibilidades de volver a contratar permiten, en teoría, estar trabajando de forma continua y obtener así unos ingresos salariales correctos. De hecho y exclusivamente entre las personas con un contrato de trabajo muy corto, menos de una de cada 10 ha acumulado suficientes contratos para clasificarse en el segmento primario, y una de cada cuatro pertenece a un hogar pobre.