

FRANCIA

DESCIFRANDO LA REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO (VI)

En las revistas Actualidad Internacional Sociolaboral de los meses de febrero a junio publicamos la exposición realizada por la revista Liaisons Sociales, en su número temático 54, de la reforma laboral llevada adelante en tan sólo un semestre por el Gobierno de Edouard Philippe. Se expusieron, en cinco entregas, los cuatro capítulos del trabajo. Este informe desarrollará el quinto capítulo de dicho documento: CONTRATOS Y FORMAS PARTICULARES DE TRABAJO, con el siguiente desarrollo:

- A. El teletrabajo
- B. CDD, trabajo temporal y CDI de obra
- C. Préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro

Varias disposiciones del decreto ley nº 2017-1387, del 22 de septiembre de 2017 relativo a la previsión y la protección de las relaciones laborales, tienen por objeto reformar algunas formas de empleo. Consideradas obsoletas, las reglas encuadrando el trabajo a domicilio se reescriben con el fin de adaptarse a las evoluciones de la práctica y a las nuevas tecnologías. La definición del marco jurídico de los contratos de duración determinada y de los contratos de trabajo temporal («intérim»), como la posibilidad de recurrir al CDI de obra, se trasladan, en adelante, a la negociación a la altura de la rama profesional. Además se crea un dispositivo específico de préstamo de mano de obra, con el fin de permitir a las grandes empresas poner asalariados a disposición de jóvenes empresas o pequeñas y medianas empresas.

Contratos y formas particulares de trabajo

1. El teletrabajo

Las nuevas disposiciones pretenden facilitar el uso del teletrabajo. Según el estudio de impacto del proyecto de la ley de habilitación para el fortalecimiento del diálogo social por decretos leyes (27 de junio de 2017), el teletrabajo se considera como una solución organizacional integrada en la empresa, que combina el desempeño del trabajo y la calidad de vida en el trabajo. Puede ser, cuando está bien organizado, un elemento que favorezca una articulación armoniosa entre vida privada y profesional, una manera de reducir los viajes y la fatiga, y una manera de mejorar la productividad. Sin embargo, también existen riesgos, tales como aislamiento del trabajador o un ataque a la vida colectiva de la empresa. El centro de análisis estratégico estimó en casi un 18 % de media los teletrabajadores regulares en Europa en 2013. Francia se encuentra en el lugar 13 de los países de la OCDE en el desarrollo del

teletrabajo. Está poco avanzada en el tema en relación con otros países europeos.

a. Nuevo marco legal

El teletrabajo fue objeto de las disposiciones fijadas por convenio (ANI, del 19 de julio de 2005, extendido por la resolución del 30 de mayo de 2006, publicada en el Diario oficial el 9 de junio; modificado por la resolución del 15 de junio de 2006, publicada en el Diario oficial el 24 de junio) transponiendo el acuerdo europeo del 16 de julio de 2002, antes de incorporarse al Código de trabajo (ley nº 2012-387, del 22 de marzo de 2012, artículo 46, publicada en el Diario oficial el 23 de marzo).

La «ley de trabajo» del 8 de agosto de 2016 (ley nº 2016-1088, artículo 57) preveía la organización de una consulta sobre el desarrollo del teletrabajo y del trabajo a distancia, con las organizaciones profesionales de empleadores y sindicatos de empleados, representativas a nivel nacional e intersectorial. Esta consulta dio lugar a la redacción de un informe enviado el 7 de junio de 2017 a Muriel Pénicaud, ministra de Trabajo. Las disposiciones del decreto ley se inspiran en las propuestas de los interlocutores sociales en este informe.

El teletrabajo designa cualquier forma de organización del trabajo que, habiendo podido ser realizado en los locales del empleador, queda efectuado por el asalariado fuera de estas instalaciones, de manera voluntaria, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). La definición sacada del antiguo artículo L. 1222-9 del Código de trabajo es retomada en varios puntos:

- El teletrabajo es de carácter voluntario (excepto en circunstancias particulares).
- Se puede prever desde la contratación o después de la misma (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).
- No queda relacionado a una localización especial, siendo la única limitación que el trabajo debe efectuarse fuera de los locales del empleador.

Sin embargo, las nuevas disposiciones han suprimido la mención del carácter «regular». Por lo tanto el teletrabajo definido por el Código de trabajo designa tanto el teletrabajo efectuado regularmente como el que se efectúa de manera ocasional.

b. Establecimiento del teletrabajo

Hasta ahora, el recurso al teletrabajo quedaba sometido a un acuerdo entre el empleador y cada asalariado interesado, en una cláusula del

contrato de trabajo inicial o en un anexo posterior. Desde la entrada en vigor del decreto ley, el 24 de septiembre de 2017, el teletrabajo se puede establecer en el marco de un acuerdo colectivo o, en su defecto, mediante la aplicación de un protocolo de empresa. Sin embargo en ausencia de acuerdo colectivo o de un protocolo, es posible recurrir al teletrabajo de manera ocasional mediante un acuerdo entre el empleador y el asalariado.

- **Mediante acuerdo colectivo o un protocolo del empleador**

Actualmente, el teletrabajo se puede implantar por acuerdo colectivo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). Las nuevas disposiciones no indican a qué nivel se puede concluir este acuerdo. Liaisons Sociales considera que se debería concluir en la empresa o en el establecimiento interesado, ya que las modalidades concretas del teletrabajo recaen en la organización de éste y en el poder de la dirección.

Un acuerdo de rama puede, sin embargo, fijar el marco general de recurso al teletrabajo o tomar la forma de un acuerdo tipo destinado a facilitar el desarrollo del teletrabajo en las empresas con menos de 50 asalariados (Código de trabajo, artículo L. 2232-10-1 nuevo). Pero no tendría que ser de aplicación directa en las empresas incluidas dentro de su campo.

NOTA. El acuerdo de empresa que establece el teletrabajo queda sometido a las condiciones de validez propias de los acuerdos de empresa. Así pues, hasta el 30 de abril 2018, debe estar firmado por las organizaciones sindicales representativas que hayan recogido al menos un 30 % de los votos expresados en el primer turno de las últimas elecciones profesionales, y no encontrar la oposición de los sindicatos representativos mayoritarios. A partir del 1 de mayo 2018, para ser válido, el acuerdo de empresa deberá ser mayoritario, o en su defecto y bajo ciertas condiciones, ser validado por referendo (Código de trabajo, artículo L. 2232-12 nuevo). A partir del 1 de enero de 2018, el acuerdo de empresa es prioritario sobre un eventual acuerdo de sector relativo al teletrabajo.

A falta de un acuerdo colectivo, el teletrabajo puede ser establecido por el empleador, mediante un protocolo, contando con el dictamen del Comité social económico (CSE), cuando exista (Código de trabajo, artículo L. 1222-9, párrafo 1 nuevo). En espera del establecimiento del CSE, el protocolo debería someterse al comité de empresa o a los delegados de personal.

- **Contenido del acuerdo o del protocolo**

El acuerdo colectivo, en ausencia de un protocolo elaborado por el empleador debe concretar (Código de trabajo, artículo L 1222-9 nuevo) los siguientes aspectos:

- Las condiciones de traslado al teletrabajo y las condiciones de vuelta a una ejecución del contrato sin teletrabajo (estas últimas precisiones ya estaban previstas para los contratos de trabajo y los anexos permitiendo el establecimiento del teletrabajo antes de la entrada en vigor del decreto ley nº 2 017-1387 del 22 de septiembre 2017).
- Las modalidades de aceptación por el asalariado de las condiciones del establecimiento del teletrabajo.
- Las modalidades del control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo.
- La determinación de los horarios en los que el empleador puede contactar al teletrabajador.

El acuerdo o el protocolo también deben definir los puestos elegibles al teletrabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). En algunos casos, como cuando los efectivos sean limitados, se podrán definir una serie de puestos elegibles. En otros casos se fijarán criterios concretos para determinar los puestos concernidos.

Según el informe del Presidente de la república relativo al decreto ley nº 2017-1887, del 22 de septiembre de 2017, el acuerdo o el protocolo deberán indicar también «los casos y las modalidades de recurso al teletrabajo regular y ocasional, los casos y modalidades de recurso al teletrabajo en caso de situaciones particulares, por ejemplo para personas en situación de discapacidad o asalariadas embarazadas y las modalidades de toma a cargo de los costes producidos directamente por el ejercicio regular del teletrabajo a petición del empleador.

NOTA Como lo subrayaron los interlocutores sociales en el informe conjunto citado, los teletrabajadores tienden a trabajar a una hora más temprana y suelen terminar más tarde, por no tener que desplazarse hasta su lugar de trabajo. Sin embargo el empleador tiene que respetar la reglamentación sobre la duración del trabajo. El tiempo de tarea de los teletrabajadores debe, por lo tanto, ser determinado con precisión. Se indica también que varios temas, no prescritos por el decreto ley pueden ser abordados por el acuerdo o el protocolo, como: las reglas relativas a la seguridad informática, el derecho a la desconexión, las sanciones aplicables en caso de no respeto de las reglas del teletrabajo, los lugares donde el teletrabajo se autoriza y el acceso a locales puestos a disposición por el empleador (espacios compartidos de trabajo) permitiendo el teletrabajo fuera del domicilio.

- **Aplicación del acuerdo o de la Carta a los contratos en curso.**

Para los asalariados cuyo contrato, concluido antes del 24 de septiembre 2017, presente estipulaciones relativas al teletrabajo, las disposiciones del

acuerdo o del protocolo sustituyen, si es necesario, a las cláusulas contrarias o incompatibles del contrato. El asalariado puede, sin embargo, rechazarlo comunicando su rechazo al empleador en un plazo de un mes a partir de la fecha en la que el acuerdo o el protocolo fue comunicado por la empresa (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40 VII).

- **Rechazo por el empleador del recurso al teletrabajo**

Un empleador que se niegue a conceder el beneficio del teletrabajo a un empleado, que es admisible para una forma de teletrabajo, en las condiciones prevista por el convenio colectivo o, en su defecto, por el protocolo, debe motivar su respuesta (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo). Por lo tanto, se puede deducir de estas disposiciones que si ocupa un puesto que resulta admisible para el teletrabajo, el empleado puede solicitar un traslado al teletrabajo, sin necesidad de expresar una necesidad o motivos personales particulares. El empleador que se niegue debe justificar su negativa. Esta no se podrá basar en una razón discriminatoria, siendo necesaria una justificación relacionada con el interés de la empresa.

No queda clara la forma en que debe ser formulado este rechazo. En la práctica, se recomienda hacerlo por escrito. El acuerdo o el protocolo pueden prever reglas específicas sobre este punto. Si el empleado no ocupa un puesto propio para el teletrabajo, el empleador no suele estar obligado a justificar su negativa. Por otra parte, el rechazo por parte del empleado a aceptar un puesto de teletrabajo no es un motivo de ruptura de contrato de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

c. Teletrabajo ocasional

Si la nueva definición del teletrabajo cubre el teletrabajo ocasional, este es objeto de disposiciones específicas.

- **Acuerdo formalizado por todo medio**

Antes, el teletrabajo ocasional era informal, porque no estaba previsto por el Código de trabajo. Ahora, en ausencia de un protocolo o de un convenio colectivo, cuando el empleador y el empleado aceptan utilizar ocasionalmente el teletrabajo, se formaliza el acuerdo por cualquier medio (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

Sin embargo, si un acuerdo (o en su defecto, un protocolo) existe, es el que define las formalidades de aplicación en el recurso informal al teletrabajo. Podemos pensar que un simple intercambio de correos electrónicos, o incluso mensajes telefónicos es suficiente, siempre y cuando esos datos se puedan archivar.

Por lo tanto, un empleado puede reprochar a su empleador no respetar este formalismo que da acceso a los beneficios y las protecciones asociadas a la condición de teletrabajador. Asimismo, un empleador puede reprochar a un empleado el no respetar el formalismo aplicable en su empresa, e incluso negarle posteriormente el recurso al teletrabajo.

NOTA. El decreto ley responde a una de las principales reivindicaciones expresadas por los interlocutores sociales en su informe conjunto, es decir, terminar con el «teletrabajo ³⁸en gris».

- **Circunstancias excepcionales**

En caso de que se den circunstancias excepcionales, en particular de la amenaza de epidemia, o casos de fuerza mayor, la implementación del teletrabajo puede considerarse como una adaptación del trabajo necesaria para dar continuidad a la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados (Código de trabajo, artículo L. 1222-11 nuevo).

Esta posibilidad de recurso al teletrabajo en circunstancias excepcionales ya existía (Código de trabajo, artículo L. 1222-11 antiguo), pero el decreto ley ya no exige que las modalidades de aplicación de esta medida sean definidas por decreto del Consejo de estado (este decreto, que se esperaba desde 2012, nunca fue publicado). Así, en tales circunstancias, el empleado y el empleador deben recurrir al teletrabajo de la misma manera que para el teletrabajo ocasional.

d. Estatuto del teletrabajador

- **Derechos del teletrabajador**

El teletrabajador tiene los mismos derechos que un empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa, especialmente con respecto al acceso a la información sindical, la participación en las elecciones profesionales y el acceso a la formación (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

NOTA. Antes de la entrada en vigor del decreto ley, esto no figuraba en el Código de trabajo, sino en el acuerdo nacional interprofesional del 19 de julio de 2005.

Ciertas obligaciones específicas, ya planificadas antes del decreto ley, también continúan siendo impuestas a los empleadores con

³⁸ Se trata de una modalidad de teletrabajo de tipo informal y no siempre encuadrado por un contrato de trabajo.

teletrabajadores. Así, quedan obligados a (Código de trabajo, artículo L. 1222-10 nuevo):

- Informar al asalariado de cualquier restricción en el uso de equipos, instrumentos o servicios de comunicación electrónicos y de las sanciones en caso de no respetar esas restricciones.
- Organizar cada año una entrevista que examine las condiciones de trabajo del asalariado y la carga de trabajo.
- Darle prioridad para ocupar, o volver a un puesto, sin teletrabajo que corresponda a sus cualificaciones profesionales y darle conocimiento de la disponibilidad de tales puestos.

- **Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

El accidente ocurrido, en el lugar donde se ejerce el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad laboral del teletrabajador, suele considerarse como accidente de trabajo (Código de trabajo, artículo L. 1222-9 nuevo).

El artículo L. 411-1 del Código de Seguridad Social ya cubría los accidentes ocurridos en el teletrabajo, pero se desconocía esta garantía y por lo tanto se introdujo en el Código de trabajo, como lo solicitaba el informe conjunto de los interlocutores sociales

- **Toma a cargo de los costes del teletrabajo**

Antes de la intervención del decreto ley, el empleador debía en relación con teletrabajador, soportar todos los costes directamente relacionados con el ejercicio del teletrabajo, incluyendo el coste del material informático, suscripciones, comunicaciones y herramientas, así como el mantenimiento de los mismos (Código de trabajo, artículo L. 10 1222 antiguo).

Habiendo sido suprimida esta disposición, los empleadores ya no tienen obligación legal de tomar a cargo todos los gastos relacionados con el ejercicio del teletrabajo. Sin embargo, el informe precitado al Presidente de la república relativo al decreto ley nº 2017-1387 indica que el acuerdo o el plan de acción deben incluir «las modalidades de toma a cargo de los costes que son consecuencia directa del ejercicio regular del teletrabajo a petición del empleador».

NOTA. Hasta la fecha, las Urssaf tenían en cuenta una evaluación de los costes reales a cargo del empleador, lo que sobrecargaba la gestión del teletrabajo y entraba en oposición con los acuerdos colectivos que definían cantidades globales. Por ello, el decreto ley sigue la recomendación del informe conjunto de los interlocutores sociales.

Por su parte, el ANI del 19 de julio 2005 (artículo 7) prevé la toma a cargo de estos costes por el empleador, así como la entrega de la instalación y el mantenimiento de los instrumentos necesarios para el teletrabajo.

2. CDD, trabajo temporal y CDI de obra

a. Prerrogativas de la rama profesional

Si la prioridad del acuerdo de empresa sobre el acuerdo de rama existe en muchos sectores, el acuerdo de rama conserva sin embargo su territorio. Efectivamente el decreto ley «relativo a la previsibilidad y la seguridad de las relaciones laborales» abre a la negociación de las ramas algunos temas que antes dependían de la ley, por ejemplo, en el caso de la duración, de la renovación o del periodo de carencia entre los contratos de duración determinada (CDD) y los contratos de misión (interinidad) o también en los motivos de recurso a los contratos de duración indeterminada (CDI) de obra o de operación (decreto ley nº 2017-1387, artículos 22 a 31).

Estas disposiciones se aplican a los contratos de trabajo concluidos posteriormente a la publicación del decreto ley, o sea, desde el 24 de septiembre 2017 (decreto ley nº 2017-1387, artículo 40, VIII).

- **Duración, renovación y periodo de carencia de los CDD y de los contratos de misión**

Tratándose de CDD o de contratos de misión, se pueden fijar por acuerdo de rama extendido (acuerdo de rama extendido de la empresa utilizadora, en caso de contrato de misión):

- La duración total del contrato (Código de trabajo, artículos L. 1242-8 y L. 1251-12 nuevos),
- El número máximo de renovaciones. Aunque estén previstas por acuerdo de rama, estas condiciones de renovación deben, para poderse aplicar al contrato de trabajo de un asalariado, quedar claramente estipuladas en el contrato de trabajo o ser objeto de una cláusula adicional antes del final inicialmente previsto (Código de trabajo, artículos L. 1243-13 y L. 1251-35 nuevos),
- Las modalidades de cálculo del periodo de carencia en caso de contratos sucesivos (Código de trabajo, artículos L. 1244-3 y L. 1251-36 nuevos) y los casos en los que tal periodo no se aplica (Código de trabajo, artículos. L. 1244-4 y L. 1251-37 nuevos).

La duración del CDD de misión, el número de renovaciones y los términos del periodo de carencia no deben tener por objeto o efecto «proporcionar de manera duradera un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente» de la empresa.

En cualquier caso, en ausencia de acuerdo, se aplican las disposiciones legales supletorias. Estas recogen las reglas aplicables, antes de la publicación del decreto ley. Figuran en los artículos siguientes:

- L. 1242-8-1 y L. 1251-12-1 nuevos, relativos a la duración del CDD y del contrato de misión.
- L. 1243-13-1 y L. 1251-35-1 nuevos, relativos a la renovación de los contratos.
- L. 1244-3-1 et L. 1251-36-1 nuevos, sobre el periodo de carencia entre dos contratos.
- L. 1244-4-1 y L. 1251-37-1 nuevos, sobre ausencia de periodo de carencia.

No cumplir con las normas establecidas por el acuerdo de rama extendido conlleva las mismas sanciones que la ignorancia de las normas legales aplicables en su ausencia (para el CDD: Código de trabajo, artículos L. 1245-1, L. 1248-5, L. 1248-10 y L. 1248-11 nuevos; para contratos temporales: Código de trabajo, artículos L. 1251-40, L. 1255-7, L. 1255-8 y L. 1255-9 nuevos). Así, el CDD o el contrato temporal pueden recalificarse en CDI y el empleador se expone a una sanción penal (multa de 3 750 euros y en caso de recidiva, multa de 7 500 euros y pena de prisión de 6 meses).

- **Condiciones de recurso al CDI de obra o de operación**

El contrato de obra o de operación es un contrato de duración indeterminada concluido para el período de ejecución de la obra o de la operación. Tiene como característica poder ser finalizado por el empleador cuando la obra para la que el asalariado se contrató ha terminado o se ha realizado la operación. El artículo 30 del decreto ley nº 2017-1387 aporta la posibilidad para la rama de enmarcar este tipo de contrato, fijando, a través de un convenio o acuerdo colectivo extendido, las condiciones en las que es posible recurrir a un CDI concluido para la duración de una obra o de una operación (Código de trabajo, artículo L. 12223-8 nuevo). El convenio o acuerdo de rama tiene que especificar:

- El tamaño de la empresa.
- Las actividades afectadas.
- Las medidas de información del asalariado sobre la naturaleza del contrato.
- Las contrapartidas en la remuneración y la indemnización de despido para los asalariados.
- Las garantías en relación con la formación para los asalariados.
- Las modalidades adaptadas de ruptura de contrato en el caso en que la obra o la operación no se pudiese llevar a cabo o terminaran de manera anticipada (Código de trabajo, artículo L. 1223-9 nuevo).

En ausencia de acuerdo de rama extendido, este contrato puede concluirse en los sectores donde su uso es habitual y conforme al ejercicio regular de la profesión que lo utiliza a fecha 1 de enero de 2017 (Código de trabajo, artículo L. 1223-8 nuevo).

b. Ruptura del CDI de obra o de operacion

Hasta ahora, la ley preveía que el despido que, al final de una obra, tiene un carácter normal según la práctica habitual y el ejercicio regular de la profesión, no está sujeto a las disposiciones legales relativas al despido por causa económica, salvo las excepciones determinadas por convenio o acuerdo colectivo de trabajo. Este despido está sujeto a las disposiciones relativas al despido por motivo personal (Código de trabajo, artículo L. 1236-8 antiguo). El decreto ley modifica dichas disposiciones. Ahora, la ruptura del contrato que tiene lugar a final de la obra o de la operación se basa en una causa real y seria (Código de trabajo, artículo L. 1236-8 nuevo).

Esta ruptura queda sometida a las disposiciones del Código de trabajo sobre el despido por motivo personal:

- Modalidades de la entrevista previa (Código de trabajo, artículos L. 1232-2 a L. 1232-5), y de notificación (Código de trabajo, artículo L. 1232-6).
- Reglas de derecho común relativas a las consecuencias del despido, especialmente en lo que se refiere al preaviso, indemnización por despido y de entrega de documentos al asalariado (Código de trabajo, artículos L. 1234-1 a L. 1234-20), a los desacuerdos y sanciones por irregularidades en el despido (Código de trabajo, artículos L. 1235-1 a L. 1235-6) y a las sanciones penales (Código de trabajo, artículos L. 1238-1 a L. 1238-5).

c. Transmision tardia del CDD o del contrato de mision

En acuerdo con el artículo 4 (V y VI) del decreto ley relativo a la previsibilidad y a la seguridad de las relaciones de trabajo, la falta de respeto por el empleador de la obligación de transmitir el CDD o contrato de misión al asalariado, en un plazo máximo de dos días después de la contratación o de la puesta a disposición, ya no conlleva, por sí solo, la recalificación del contrato en CDI. Solo otorga al asalariado un derecho a una indemnización a cargo del empleador, que no puede superar un mes de salario (Código de trabajo, artículos L. 1245-1 y L. 1251-40 nuevos).

Esta disposición pone fin a una jurisprudencia de la sala social del Tribunal de casación, según la cual la transmisión tardía de un CDD o de un contrato de misión para su firma sería equivalente a «una ausencia de escrito, que conlleva la recalificación de la relación de trabajo en contrato

de duración indeterminada» (fallos nº 03-42.596P, del 17 de junio de 2005 y nº 11-28.687P del 13 de marzo de 2013).

3. Préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro

El artículo 33 del decreto ley N° 2017-1387 crea un dispositivo específico que permite a un grupo o a una gran empresa poner de manera temporal asalariados a disposición de las jóvenes empresas o Pymes. Este dispositivo se aplica a partir de la publicación de un decreto y lo más tarde a 1º de enero 2018 (Decreto ley 2017-1387, artículo 40 X)

a. Empresas concernidas

Este dispositivo solo concierne a algunas empresas y la puesta a disposición solo puede ir en un sentido, de la gran empresa hacia la pequeña o la pyme. Por lo tanto, tratándose de empresas utilizadoras, el dispositivo queda reservado a:

- Las jóvenes empresas que tienen menos de 8 años de existencia en el momento de la puesta a disposición
- Y a las pequeñas o medianas empresas con un máximo de 250 asalariados. En cuanto a las empresas «prestadoras», se trata de grupos o de empresas con, al menos, 5 000 asalariados. (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo).

En cambio, la puesta a disposición de un asalariado en el marco de esta disposición no se puede efectuar dentro del mismo grupo. Según el estudio de impacto del proyecto de ley de habilitación para tomar medidas para el refuerzo del diálogo social mediante decretos leyes, este nuevo dispositivo permitiría responder a diferentes retos:

- Apoyar el desarrollo de las nuevas empresas haciéndolas beneficiarse de manera temporal de competencias de técnicos experimentados de la empresa en materias clave, especialmente en las fases de desarrollo importante.
- Desarrollar la capacidad de las grandes empresas, para explorar de manera más amplia soluciones innovadoras para entablar colaboraciones estratégicas necesarias para acelerar su propio cambio digital. Por otra parte, podrían formar más colaboradores en los métodos, cultura y códigos de la nueva empresa.

b. Puesta a disposición temporal con objetivos precisos

El préstamo de mano de obra solo se puede organizar con una duración reducida. Así, los asalariados interesados no podrían ser puestos a disposición de la empresa utilizadora durante más de dos años (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo).

Esta puesta a disposición deberá coincidir con un objetivo preciso (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo), a saber:

- Permitir a la empresa utilizadora mejorar la cualificación de su mano de obra.
- Favorecer la transición profesional.
- Constituir una cooperación de negocios o intereses comunes.

La finalidad del préstamo de mano de obra tiene que indicarse, a partir de esos objetivos, en el convenio de puesta a disposición (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, I nuevo). Este convenio de puesta a disposición es obligatorio en caso de préstamo de mano de obra sin fines de lucro. Se concluye entre la empresa que presta y la empresa utilizadora, y define la duración del préstamo, señala la identidad y la cualificación del asalariado concernido, así como el modo de determinación de los salarios, cargas sociales y gastos profesionales que tendrá que facturar la empresa que presta a la empresa utilizadora (Código de trabajo, artículo L. 8241-2 nuevo).

Las modalidades del préstamo de mano de obra sin fines de lucro se aplican a este dispositivo. Así, el trabajador interesado debe dar su acuerdo, y deberá firmar una cláusula adicional a su contrato de trabajo especificando el trabajo asignado en la empresa usuaria, horarios y lugar de realización del trabajo, así como las características específicas del puesto de trabajo. Además, los órganos de representación de personal deben ser informados y consultados previamente (Código de trabajo, artículo L. 8241-2 nuevo).

c. Protección del dispositivo

Para asegurar este dispositivo, el decreto ley establece que el préstamo de mano de obra así organizado entre la gran empresa y la más reciente, pyme o micro-empresa no tiene por finalidad la obtención de beneficios y no cae bajo la prohibición del préstamo con fines de lucro Código de trabajo, artículo L. 8241 - 1).

Este carácter de carecer de objeto de lucro queda expresamente reconocido, incluso cuando la cantidad cobrada por la compañía que realiza el préstamo a la empresa usuaria es menor que los salarios pagados a los empleados, las cargas sociales relacionadas y a los gastos profesionales reembolsados al interesado a cargo de su traslado temporal (Código de trabajo, artículo L. 8241-3, nuevo II).

Según el artículo L. 8241-1 del Código de trabajo, «un dispositivo de préstamo de mano de obra» no tiene fines de lucro cuando la empresa que presta solo factura a la empresa usuaria durante la puesta a disposición, los salarios abonados al asalariado, las cargas sociales

consecuentes y los gastos profesionales reembolsados al interesado. Estas disposiciones generales sobre préstamo de mano de obra prohíben facturar a la empresa usuaria una cantidad superior a las remuneraciones y cargas (con riesgo de considerarse como un préstamo de mano de obra ilegal) pero se plantea considerar si pueden permitirse facturar una cantidad inferior a las mismas.

Según el estudio del impacto de proyecto de ley de habilitación para tomar por decreto ley las medidas para reforzar el diálogo social, el pago por la empresa usuaria del trabajador puesto a disposición del conjunto de cargas relativas a la remuneración de este trabajador representa una fuerte carga para una nueva empresa. En efecto, los colaboradores dentro de los grandes grupos que desean utilizar el préstamo de mano de obra son en su mayoría perfiles de técnicos superiores experimentados. El nivel de salario de estos perfiles se convierte en un freno prohibitivo para una empresa naciente ya que no tiene los márgenes financieros necesarios para soportar la totalidad de esta masa salarial suplementaria. Por lo tanto, el nuevo dispositivo que permite claramente a la empresa que presta, facturar solo una parte de los salarios y cargas, quiere asegurar e incentivar esta práctica.

TIEMPO DE TRABAJO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD: LO QUE HA CAMBIADO EN UNA GENERACIÓN

El diario LE MONDE ³⁹ha comparado la situación de una pareja joven de trabajadores asalariados en 1982 y la de sus hijos treinta y cinco años más tarde.

¿Se ha deteriorado tanto el mercado laboral en Francia? Para ilustrar la evolución del contexto social en el cual se inscriben las medidas de reforma del empleo llevadas por Myriam El Khomri y profundizadas por las decretos leyes del Gobierno Philippe, tomamos el ejemplo de una familia ficticia: los padres, Jean-Philippe y Catherine, nacidos al final del «baby boom», 57 años, jóvenes activos de 22 años en 1982, Nicolas, 30 años, asalariado del sector privado y Laura, 22 años, finalizados sus estudios y en búsqueda de un empleo.

El tiempo de trabajo ha disminuido

En 1982, Jean-Philippe y Catherine aprovechan de las medidas sociales que acaba de conceder la izquierda en el poder: la semana de trabajo pasa de cuarenta a treinta y nueve horas, y se concede una quinta semana de vacaciones pagadas a los asalariados.

³⁹ LE MONDE | 22.09.2017 • Actualizado el 14.05.2018 a 17:28 | Por Anne-Aël Durand.

En 2017, la duración de las vacaciones no ha cambiado, pero la semana de trabajo ha pasado a treinta y cinco horas desde las leyes Aubry (2000 y 2002), con modalidades diferentes según las empresas: Jean-Philippe, mantiene las treinta y nueve horas semanales, se beneficia de una RTT (reducción del tiempo de trabajo), mientras que Catherine debe trabajar las siete horas diarias. A partir de ahí, sus horas extraordinarias se pagan un 25 % más. Pero la «ley El Khomri», adoptada en 2016, permitiría cambiar las cosas: su empresario piensa hacer adoptar un acuerdo de empresa –que prevalecerá sobre el acuerdo de rama– para que la remuneración de sus horas extraordinarias sólo se incremente un 10 %.

Se retrasó la edad de la jubilación

En 1982, Jean-Philippe y Catherine son jóvenes para pensar en la jubilación, pero les hace felices saber que una decreto ley fija la edad inicial en 60 años, con 37,5 anualidades de cotizaciones. Catherine se decepciona a un poco, ya que el programa electoral de François Mitterrand proponía una jubilación para las mujeres a partir de 55 años.

En 2017, la pareja se acerca a los 60 años, pero la edad legal para jubilarse ha retrocedido a 62 años desde 2010. Jean-Philippe, que comenzó a trabajar muy joven, tendrá una pensión al tipo pleno, puesto que habrá contribuido 41,75 anualidades. Su mujer, que aparcó su carrera y luego la reanudó a tiempo parcial, para cuidar y educar a sus hijos, no habrá validado todos los trimestres necesarios de cotización cuando alcance los 62 años. O tendrá que conformarse con una jubilación menos cuantiosa, o tendrá que trabajar hasta los 67 años.

El hijo, Nicolás, que comenzó a trabajar con 25 años, ya sabe que no podrá jubilarse antes de los 67 años, puesto que deberá haber contribuido con cuarenta y tres años de cotizaciones, según el sistema actual. Espera sin embargo tener más información sobre la promesa de campaña de Emmanuel Macron de instaurar una jubilación por puntos, que debería precisarse entre 2018 y 2019.

Los representantes del personal toman más peso

En 1982, Jean-Philippe se compromete para mejorar la salud de sus colegas y evitar los accidentes de trabajo en su fábrica. Las «leyes Auroux» acaban de crear los Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT). Instauran también una negociación anual colectiva y la posibilidad de firmar acuerdos colectivos. Nuevas leyes aumentarán el papel de las negociaciones en la empresa, en 1996, y obligarán a consultar a los sindicatos y a los empresarios antes de toda reforma, en 2007.

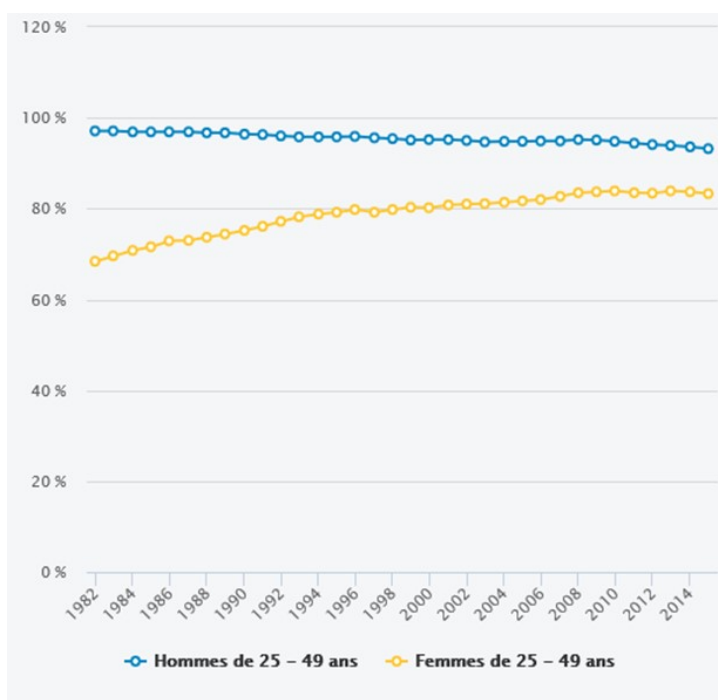
En 2017, los acuerdos de empresa deberían ser facilitados por la reforma del Código de trabajo: Nicolás, no se sindicaliza, ni incluso es representante del personal, se podrá negociar directamente que con el patrono de su PYME, que tiene quince asalariados. Su padre, Jean-Philippe, lamenta que los decretos leyes presentados por el Gobierno hagan desaparecer los CHSCT, que se fusionarán con el comité de empresa y los delegados del personal.

Las mujeres invirtieron en el mercado laboral

En 1982, cuando comenzaba a trabajar, Catherine cogió a contrapié a su madre, que consideraba que su lugar estaba al hogar, como en los años sesenta. A principios de los años ochenta, había aún un gran desfase entre la tasa de actividad según los sexos: si casi la totalidad de los hombres en edad de trabajar (97 %) estaban ocupados o buscaban un empleo, en el caso de las mujeres sólo eran dos tercios (68 %).

En 2017, Laura, la hija de Catherine, no se plantea la cuestión. La tasa de actividad de las mujeres progresó alrededor de 20 puntos y casi alcanza la de los hombres. Pero persisten desigualdades salariales: la divergencia es de un 9 %, a empleo y tiempo de trabajo equivalentes.

El gráfico reproducido a la derecha permite comprobar que la tasa de actividad de las mujeres se acerca a la de los hombres. Refleja el porcentaje de trabajadores activos (trabajando o buscando un empleo), con edades entre 25 y 49 años, entre 1982 y 2015. Los datos de los hombres aparecen en la línea azul y los de las mujeres en la línea naranja.



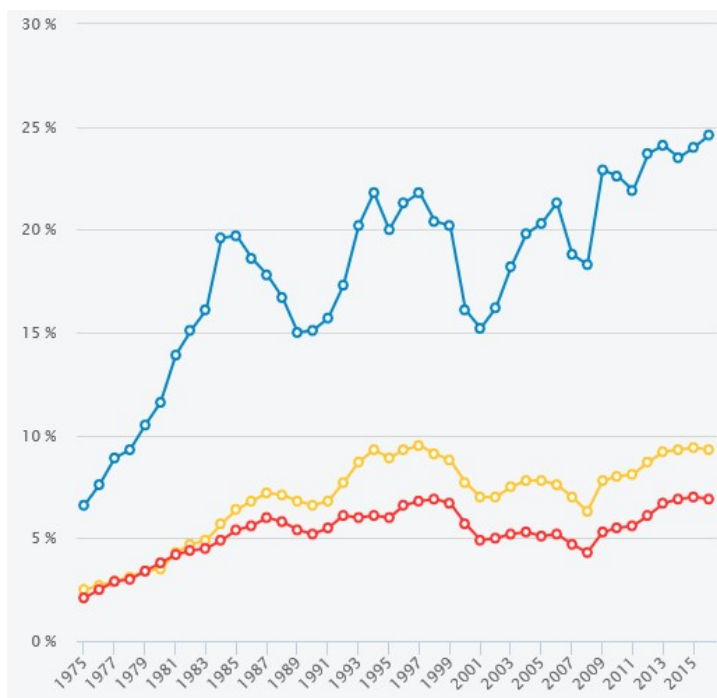
El desempleo aumentó, sobre todo para los jóvenes

En 1982, Jean-Philippe y Catherine tienen la impresión de ser una generación sacrificada.

Los «treinta gloriosos» y el pleno empleo se terminan: es la crisis, el crecimiento está a media asta (1,1 % en 1981, frente a 3,6 % dos años antes) y el desempleo estalla. La barra simbólica del millón de parados se cruzó en 1976 y se cuentan ahora con cerca de dos millones de desempleados. Son los jóvenes los principales afectados, con un 15 % de

desempleo en la franja de 15-24 años. Dos años después, esta cifra sube cuatro puntos y alcanza más del 19 %.

En 2017, sus niños no están en una situación mejor: es la crisis, el desempleo roza siempre el 10 % y el pleno empleo no se vislumbra sino en un horizonte alejado. Nicolás tuvo la oportunidad de firmar un contrato a duración indeterminada (CDI) en 2011, cuando el empleo conoció una ligera remontada. Pero Laura se inscribió en el Polo empleo al terminar sus estudios y espera encontrar trabajo, como cerca de un joven activo de cada cuatro (23 %).

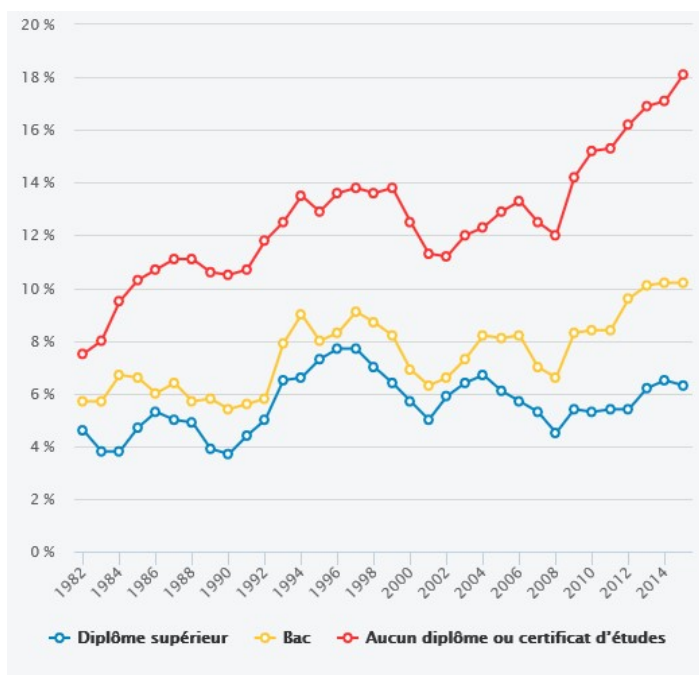


El gráfico de la derecha permite comprobar la fuerte evolución al alza de la tasa de desempleo por franjas de edad, en el sentido de la OIT, entre 1975 y 2016. La situación es especialmente en el caso de los trabajadores comprendidos en la franja de edad 15-24 años (color azul). Ha empeorado menos el colectivo con edades entre 25 y 49 años (color naranja) y los trabajadores entre 50 y 64 años (línea de color rojo) se sitúan en porcentajes de desempleo inferiores a los de edades menores.

Los peor preparados quedan marginados

En 1982, Jean-Philippe sólo tenía el bachillerato, pero eso no le impidió conseguir un contrato en CDI. Un título del cual estaba orgulloso ya que era el primero de su familia en obtenerlo. En 1978, sólo un 25 % de los franceses de su generación tiene el bachillerato y en la época de su padre, se reservaba el título a una élite (7 %). Su joven hermano, que dejó el colegio al final de la secundaria, tuvo dificultades para encontrar un empleo. La tasa de desempleo alcanza el 7,5 % para los activos sin título, frente a solamente el 4,6 % para los licenciados superiores.

En 2017, Jean-Philippe y Catherine animaron a sus dos niños a hacer estudios largos para darles todas las oportunidades de encontrar un empleo. Ya que el mercado laboral se volvió mucho más hostil para los



activos sin un bagaje escolar o universitario, que tienen un 18 % de probabilidades de encontrarse en desempleo, lo que representa tres veces más que los licenciados con estudios superiores (6,3 %).

El gráfico de la izquierda refleja cómo las personas con menos estudios han sido más duramente golpeadas por el desempleo masivo.

La tasa de desempleo en función del nivel de estudios, entre 1982 y 2015, diferencia la de aquellas personas sin diploma o certificado de

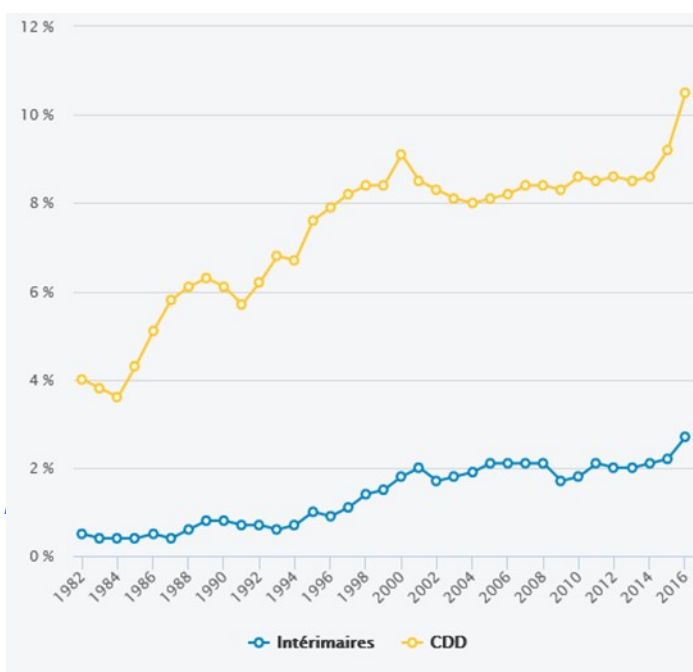
estudios (línea roja), la de los que terminaron el bachillerato (línea naranja) y la de los diplomados superiores (línea azul). Mientras que en 1982 la tasa de desempleo de los primeros era del 7,5 % y la de los últimos del 4,6 %, en 2015 los porcentajes eran del 18,1 % y del 6,3 % respectivamente. La diferencia de tres puntos porcentuales había subido hasta los doce.

Los empleos precarios crecen

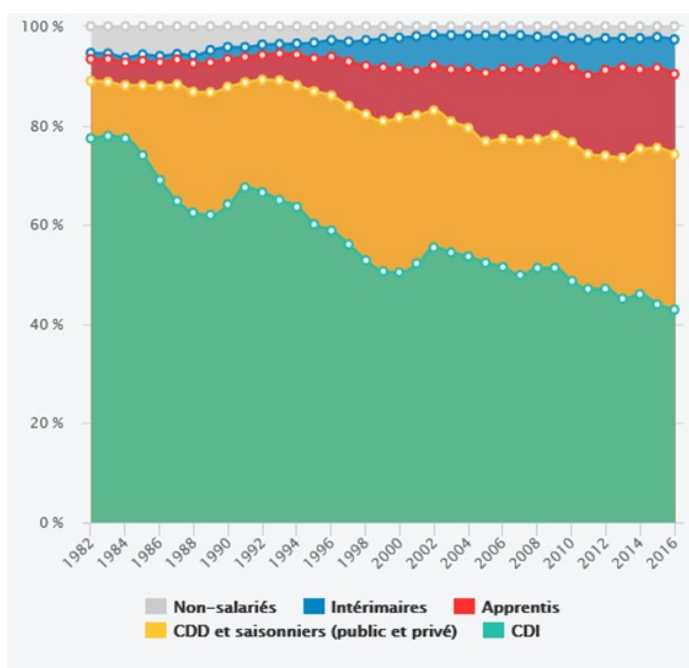
En 1982, el hermano de Catherine, que trabajaba en la construcción, es provisional y enlaza contratos de corta duración en distintas obras. Su hermana tiene dificultades para comprender cómo funciona este estatuto, que sólo se refiere al 0,5 % de los activos. Sólo el 4 % de ellos trabajan con un contrato de duración determinada (CDD).

En 2017, el CDI sigue siendo la norma, aunque su relevancia numérica ha disminuido en favor de las «formas particulares de empleo», como las denomina el Instituto nacional de la estadística y estudios económicos (INSEE). La proporción de CDD se ha duplicado generosamente y

Actualidad Internacional Sociolaboral



ya afecta a más de un activo sobre diez, y el recurso a la interinidad parece incontrolable, pasando a ocupar al 2,7 % de los activos en 2016.



Este gráfico reproduce la evolución de los CDD duplicaron y de la interinidad. En treinta y cinco años la importancia de los primeros se ha doblado y la de los segundos se ha quintuplicado. Así, la proporción de interinos y de asalariados con contrato de duración determinada en relación con el conjunto de los asalariados ocupados ha pasado, entre 1982 y 2015, del 0,5 % al 2,7 % en el caso de las interinidades (línea azul) y del 4 % al 10,5 % en el caso de los

CDD (línea naranja).

Para los jóvenes el CDI ya no es la norma

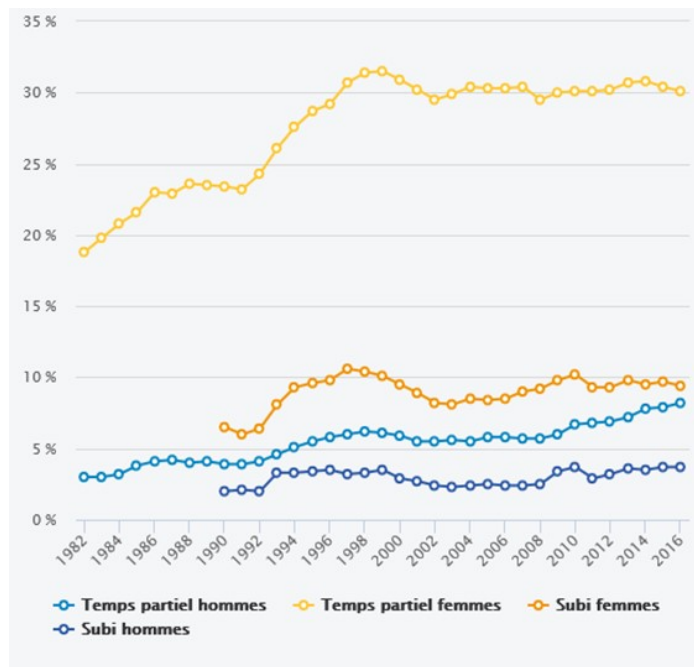
En 1982, los nuevos llegados al mercado laboral están peor aparejados que los demás: el 11,6 % de los comprendidos en la franja de 15-24 años trabaja con un CDD (casi tres veces más que la media de los activos), pero más de tres de cada cuatro jóvenes tiene un CDI (como Catherine y Jean-Philippe).

En 2017, Laura, 22 años, quisiera conseguir un CDI, que le permitiría alquilar un apartamento o solicitar un crédito. Pero constata que es complicado: cerca de un tercio de los jóvenes trabaja con un CDD y un 6 % en interinidad. Menos de la mitad de los comprendidos en la franja de 15-24 años tiene un CDI. Y con la reforma del mercado laboral, varias ramas profesionales podrían adoptar una nueva forma de contrato flexible, el «contrato de proyecto», más largo que un CDD pero susceptible de detenerse al final de una misión definida.

El gráfico de superficies muestra la evolución de los empleos precarios entre los trabajadores jóvenes. Se han desarrollado fuertemente y la modalidad CDI ya no es la predominante. Entre 1982 y 2016, la modalidad CDI ha pasado del 77,4 % de los contratos al 44 % (superficie verde). Los CDD y de temporada han evolucionado del 11,6 % al 32,1 % (color naranja). Los aprendices suponían un 4,4 % de los contratos y en

2016 llegan al 16,6 % (superficie roja). Los interinos eran el 1,2 % y ahora son el 7,2 % (superficie azul).

El trabajo a tiempo parcial y el subempleo se desarrollaron



En 1982, Catherine ya tiene una idea de lo que es el subempleo: estaba disponible para trabajar a tiempo completo, pero su patrono sólo le propuso un trabajo a media jornada. «Cuando tengas hijos, estarás contenta de estar a tiempo parcial», le argumentó el empleador. Esta visión sexista estaba trivializada entonces: las mujeres tenían seis veces más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres.

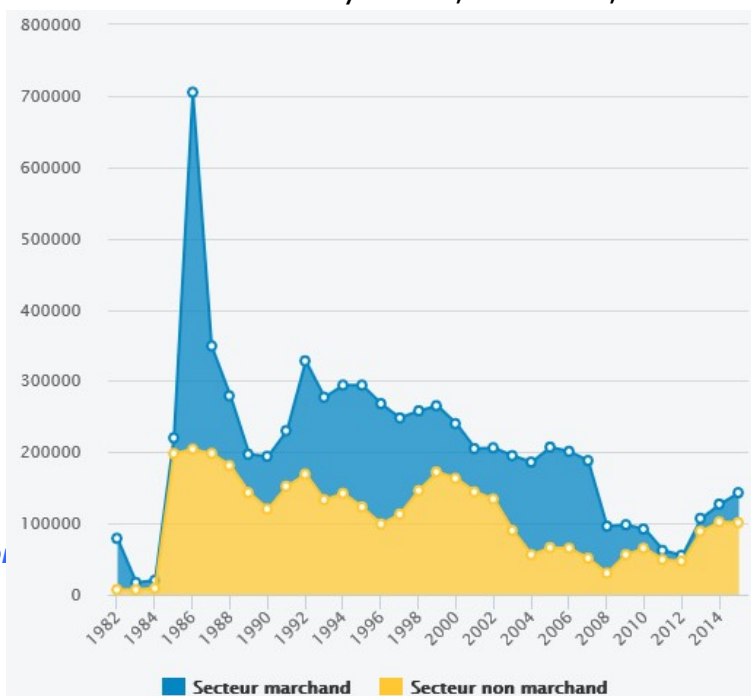
En 2017, la tasa de mujeres trabajando a tiempo parcial pasó del 18,8 % a más del 30 %. Laura sabe que como joven desempleada, deberá seguramente contentarse con contratos a tiempo parcial, aunque desea trabajar más: un 11,9 % de los activos de 15 a 24 años declara estar en situación de subempleo en 2016.

En el gráfico que se reproduce arriba, las dos líneas largas reflejan la evolución del empleo a tiempo parcial de hombres y mujeres. El de los primeros ha pasado, entre 1982 y 2016 del 3 % al 8,2 % (línea azul). El de las mujeres ha evolucionado desde el 18,8 % al 30,1 % (línea naranja). Entre 1990 y 2016, los porcentajes de parcialidad sufrida han pasado del 2 % al 3,7 % en el caso de los hombres y del 6,5 % al 9,4 % entre las mujeres.

Los empleos apoyados se desarrollan

En 1982, la cuestión del desempleo de los jóvenes comienza a tomar un cariz político. Para reabsorberlo, a partir de 1984, el Gobierno Fabius lanza los «trabajos de interés colectivo» o TUC, subvencionados por las

Actualidad Internacional Sociolabor



autoridades públicas. Son sustituidos a continuación por los «contratos empleo solidaridad» (1990), luego por los «contratos iniciativa empleo», los «empleos jóvenes», los «contratos de acompañamiento hacia el empleo» y los «empleos del porvenir» (2012). Sus efectos sobre el empleo son mitigados, Dares (organismo de estudios y de estadísticas que depende del ministerio de Trabajo).

En 2017, a Laura le gustaría poder beneficiarse de un «empujoncito» del Estado para su primera contratación, pero sería necesario para eso que elija trabajar en el sector no mercantil (asociaciones o servicios). En efecto, el Gobierno Philippe desea dejar de financiar el sector mercantil y anunció un recorte: mientras que se financiaron 320 000 contratos ayudados en 2017, ya no serán más que 200 000 en 2018.

El gráfico de superficies permite comprobar la evolución, entre los años 1982 y 2015, de los contratos apoyados. La superficie de color azul refleja los datos del sector mercantil, con un pico de 501 000 en 1986. La de color naranja se refiere a los contratos de esta naturaleza firmados en el sector no mercantil. En ambos casos, el colectivo beneficiado era el de los jóvenes menores de 26 años.

LAS DESIGUALDADES PROFESIONALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las mujeres están menos presentes que los hombres en el mercado laboral, después de una fuerte subida de la participación femenina

En 2017, un 83% de las mujeres de 25 a 49 años estaban activas en Francia metropolitana, lo que representa diez puntos menos que los hombres de la misma edad. Cuando tienen empleo, las mujeres trabajan mucho más a menudo que los hombres a tiempo parcial: en el mismo grupo de edad, el porcentaje de tiempo parcial alcanza un 28% para las mujeres, contra un 6% para los hombres.

La participación de las mujeres en el mercado laboral progresó claramente durante las últimas décadas: la divergencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres alcanzaba 38 puntos en 1975, ya que entonces solamente una mujer sobre dos era laboralmente activa. Esta inserción de las mujeres en la actividad se hizo en parte mediante el empleo a tiempo parcial. La divergencia en la tasa de empleo a tiempo parcial entre mujeres y hombres aumentó mucho entre 1980 y 2000, pasando de 15 a 26 puntos. Después, al principio de los años 2000, las divergencias disminuyen tanto en la tasa de actividad y como en la tasa de trabajo a tiempo parcial.

Estos últimos años, la tasa de actividad de las mujeres parece estabilizarse, señalando quizá el final de un largo proceso de subida de la participación femenina.

Por lo que se refiere a la tasa de desempleo, ha persistido de 1975 a 2000, en el grupo de edad de 25-49 años una divergencia de 2 a 4 puntos desfavorable para las mujeres. Posteriormente se reabsorbió e incluso llegó a invertirse en 2015. Si se consideran a las personas inactivas que desearían trabajar (halo en torno al desempleo), las mujeres eran aún mayoritarias a finales de 2017 en este grupo de edad (61 %), pero esta parte también se reduce progresivamente desde hace una decena de años.

La maternidad es un factor importante en la reducción de la actividad de las mujeres

Las tasas de actividad femeninas son más escasas si se consideran a las madres con niños pequeños. Esa tasa disminuye con el número de niños a cargo del hogar: de 88 % cuando no hay ningún niño, pasa al 85 % con un niño, luego desciende al 64 % con tres niños o más. Esta reducción es aún más pronunciada con la presencia de niños de pocos años. La tasa de actividad de los hombres tiende al contrario a aumentar al menos con la presencia de un niño (del 90 % al 96 %), y luego permanece estable, cualquiera que sea el número o la edad de los hijos a cargo.

La reducción del volumen de trabajo en el momento de la maternidad es una desventaja a largo plazo en la carrera de las mujeres. La llegada del primer niño es, en efecto, un elemento desencadenante de diferencias de trayectorias entre las mujeres y los hombres. Para los no licenciados del bachillerato, la probabilidad de promoción aumenta en un tercio para los hombres, a partir del primer hijo, mientras que se reduce de un tercio para las mujeres, a partir del tercer hijo.

Por otra parte, las mujeres interrumpen o reducen su actividad más a menudo que los hombres, no sólo para criar a sus niños, sino también para ayudar a sus familiares. En 2008, un 60 % de las personas de 22 a 60 años que ayudaban a un pariente enfermo, anciano o minusválido, en su vida diaria eran mujeres, y éstas consagraban un mayor volumen horario que sus equivalentes masculinos. Un 17 % de estas mujeres que ayudan declaraban haber tenido que recomponer para ello su vida profesional, frente a un 10 % de los «ayudantes» masculinos.

Si estas configuraciones conducen a numerosas mujeres a favorecer el trabajo a tiempo parcial, no siempre éste se elige. A finales de 2017, el 28 % de las mujeres de 15 años o más a tiempo parcial (o sea, un 8,3% de las mujeres con empleo) quería trabajar más y se declaran disponibles para hacerlo. En comparación, esta proporción asciende al 37 % de los

hombres trabajando a tiempo parcial (o sea, un 3,1% de los hombres empleados).

Las mujeres tienen más estudios que los hombres, pero en especialidades peor remuneradas

Las mujeres alcanzan, por término medio, niveles de titulación más elevados que los hombres. Así, un 48 % de las mujeres de 25 a 29 años eran graduados superiores en 2016, frente a un 40 % de los hombres. Ya sucedía en 1996, con un 30 % de mujeres y un 26 % de hombres licenciados superiores entre los 25-29 años, pero la divergencia sea ha acentuado entre 1996 y 2006. En el conjunto de los grupos de edad de 25 a 64 años, la proporción de licenciados de la enseñanza superior ascendía al 37 % entre las mujeres en 2017, frente a sólo el 33 % entre los hombres.

Esto es el reflejo de un mayor éxito al principio de la escolaridad: en 2016, un 8 % de las jóvenes ya repetían al llegar al sexto curso, contra un 10 % de los jóvenes. Sin embargo, los ámbitos de especialización son diferentes: hay en particular, un 79 % de chicas en primero de letras, frente a un 47 % en primer de ciencias. A partir de la escuela primaria, las niñas tienen una ventaja señalada en francés y en lenguas extranjeras, mientras que los niños obtienen (más tarde) mejores resultados en matemáticas y en ciencias experimentales. A pesar de sus mejores resultados en el bachillerato, las muchachas están globalmente menos representadas en los sectores más selectivos: en particular, sólo son un 30 % en las clases preparatorias para las grandes escuelas científicas y entre los nuevos titulares de un título de ingeniería. No obstante, esta cifra está aumentando: sólo había un 25 % de mujeres entre los ingenieros de la promoción de 2005. Incluso existen algunos sectores selectivos en los que las mujeres se han convertido en mayoritarias, como es el título de doctor en salud (65 % de mujeres en 2015).

Las mujeres ocupan puestos menos cualificados que los hombres, en empresas que remuneran peor

A pesar de su nivel más elevado de estudios, las mujeres ocupan puestos menos cualificados que los hombres. En 2017, sólo había un 15 % de ejecutivos entre las mujeres empleadas, frente a un 21 % entre los hombres con empleo. La parte de los ejecutivos progresó de manera paralela para las mujeres y los hombres desde el principio de los años ochenta, con una divergencia constante de seis puntos. Así, la cuota de las mujeres entre los ejecutivos pasó de cerca de un 20 % a principios de los años ochenta al 41 % en 2017.

El aumento es especialmente claro en algunos oficios de alto nivel, como los profesionales del derecho, los cuadros de los servicios administrativos,

contables y financieros o los ejecutivos de la banca y los seguros. Si las mujeres ocupan más a menudo puestos de ejecutivo, están más frecuentemente en empleos de profesiones intermedias. La parte de las profesiones intermedias en el empleo se elevaba en 2017 al 28 % para las mujeres y al 23% para los hombres, mientras que las dos proporciones eran similares a principios de los años ochenta (20 %).

Más allá del nivel de cualificación, las mujeres tienden a ocupar oficios diferentes de los hombres: en 2015, eran un 45% las que trabajaban en los sectores de la Administración pública, la enseñanza, la salud y la acción social, frente a un 19 % en el caso de los hombres. Al contrario, el 19 % de los hombres trabajan en la industria, y un 11 % en la construcción, frente a un 8 % y un 1 %, respectivamente, en el caso de las mujeres. En los años 2010-2012, la parte de las mujeres se acercaba o sobrepasaba el 90 % en los siguientes oficios: ayudantes maternas, ayudas a domicilios, empleados domésticos, secretarios y secretarios de dirección, peluqueros o estetas, enfermeros y aides-soignants⁹. No obstante, el carácter de los oficios se mejora lentamente desde 1995.

En general, los oficios más feminizados tienden a ser los menos remuneradores: en 2012, el salario por hora neto medio de los oficios dichos "femeninos" era inferiores de alrededor de un 19% al de los oficios "masculinos" ¹⁰. Los cinco oficios a los salarios por hora más escasos son así oficios a predominio femenino: ayudas domésticas, empleados domésticos, peluqueros y cuidados de estética, cuidadoras de niños, agentes de mantenimiento. Así pues, incluso en el mismo tipo de puesto, las mujeres tienden a concentrarse en las empresas y sectores de actividad que pagan los salarios más bajos.

La divergencia de remuneración en perjuicio de las mujeres se deriva en parte de diferencias en la situación profesional

En 2014, las rentas salariales de las mujeres empleadas son inferiores en un 24 % a los de los hombres. Esto se explica en parte por un trabajo a tiempo parcial más frecuente que en el caso de los hombres, pero incluso cuando se tiene en cuenta este factor, subsiste un 17% de divergencia sobre los salarios equivalentes a tiempo completo. La divergencia de renta salarial disminuyó 4,2 puntos desde el principio de los años 2000, principalmente debido a la reducción de las divergencias sobre el número de horas trabajadas. La divergencia de salario por un una jornada completa equivalente sólo retrocede ligeramente.

Entre las diferencias de situación profesional entre mujeres y hombres, los principales factores explicativos de la divergencia salarial en perjuicio de las mujeres son, por una parte, los sectores de actividad con remuneraciones más bajas y, por otra parte, los oficios y puestos de nivel inferior. Cada uno de estos dos factores justifica por sí solo un diferencial

salarial del orden de tres puntos en perjuicio de las mujeres. El nivel de estudio superior de las mujeres les proporciona más de un punto de salario adicional, pero este efecto casi está íntegramente compensado por su experiencia profesional, más corta que la de los hombres. Si se tiene en cuenta el conjunto de los determinantes conocidos de los salarios (edad, antigüedad, experiencia, tiempo parcial, tipo de contrato, título, oficio o nivel de puesto, sector de actividad, zona de empleo, y tamaño de la empresa), la divergencia «no explicada» por todos estos factores se sitúa, según los estudios, entre el 8 % y el 10 % en detrimento de las mujeres. Esta parte «no explicada» tiende a reducirse y explica el retroceso de la divergencia de salario por hora mujer-hombres en el sector privado desde el principio de los años 2000, mientras que la contribución acumulada de los distintos determinantes permanece relativamente constante.

Esta divergencia «no explicada» no puede imputarse íntegramente a comportamientos de discriminación salarial, ya que los estudios pueden no tener en cuenta la integralidad de las circunstancias que pueden justificar divergencias de salarios. En particular, las diferencias de remuneración entre empresas de un mismo sector no se tienen en cuenta en estos métodos mientras que las mujeres tienden a trabajar en empresas con remuneraciones menores que las de los hombres. Al contrario, una parte de la divergencia explicada por las diferencias de situaciones profesionales puede derivar de comportamientos de discriminación en la contratación o la promoción de las mujeres, que puede limitar su acceso a las situaciones con remuneraciones mayores.

Que se trate de divergencia bruta o divergencia «sin explicar», las divergencias de salarios en menoscabo de las mujeres son más importantes entre los cuadros que en otras categorías socio-profesionales. De manera más general, las desigualdades de salarios entre las mujeres y los hombres crecen con el nivel de cualificación y de remuneración de los oficios.

Francia está bien colocada en relación con la tasa de empleo de las mujeres, pero no tanto en las divergencias de remuneración

Las desigualdades de renta del trabajo entre hombres y mujeres son menores en Francia que por término medio en los países de la OCDE. Teniendo en cuenta el conjunto de las formas de empleo (asalariado y no asalariado) y el conjunto de la población (activa e inactiva) la diferencia de renta de actividad entre hombres y mujeres es del 34 % en Francia, contra un 40 % por término medio en la OCDE. La divergencia menor se registra en Eslovenia (19 %) y la mayor en Turquía (73 %).



El buen resultado francés procede de la tasa de empleo: la divergencia de esta tasa de empleo entre hombres y mujeres reduce las rentas de las mujeres en relación a la de los hombres en 10 puntos de porcentaje en Francia, frente a 17 puntos por término medio en la OCDE. La divergencia de remuneración por hora es en cambio más elevada en Francia que en la media de los otros países: contribuye con 19 puntos a la divergencia de renta en perjuicio de las mujeres en Francia, frente a 16 puntos por término medio en la OCDE.