

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

EL TRABAJO PRECARIO, PRINCIPAL FUENTE DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES ¹³

En un informe titulado “Francia en transición: 1993-2005” -presentado el 17 de noviembre de 2006 al primer ministro francés-, el presidente del Consejo de Empleo, Ingresos y Cohesión Social (CERC en francés) y ex presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, preconiza que se mejore el poder adquisitivo de los trabajadores mediante la lucha contra el empleo precario y, en particular, contra el tiempo parcial no deseado, en vez de aumentar el nivel del SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento), que podría tener consecuencias negativas sobre el empleo. Consagrado a problemáticas tan variadas como el crecimiento económico, la demografía, el trabajo, la formación profesional y la pobreza, este Informe estudia detalladamente la situación del poder adquisitivo de los franceses, tema central de los debates que se llevarán a cabo en la Conferencia Nacional sobre Ingresos y Empleo, que reunirá al conjunto de interlocutores sociales el próximo 14 de diciembre de 2006.

(Se puede acceder al informe en www.ladocumentationfrancaise.fr/rapportspublics)

Poder adquisitivo e ingresos disponibles

Según este informe, entre 1993 y 2005, los ingresos disponibles de los hogares franceses aumentaron en torno a un 30% -en euros constantes-, lo que representa una tasa anual media de 2,2% (y de 1,7% por año y por habitante). Esta evolución no ha sido regular: el crecimiento fue de 1,4% entre 1993 y 1997, de 3,4% entre 1997 y 2002 y, de nuevo, de 1,4% entre 2002 y 2005.

El CERC se interroga respecto a la falta de correlación entre el crecimiento real y la disminución del poder adquisitivo que sufren los hogares franceses, según los sondeos de opinión. Aparte de la diferencia entre el crecimiento de masa y el crecimiento por cabeza, no hay incompatibilidad entre el crecimiento del ingreso medio y el hecho de que una proporción de familias o de individuos soporte una disminución de ingresos. Efectivamente, la variabilidad de los ingresos individuales es fuerte, sobre todo cuando la situación se caracteriza por una alternancia de períodos de empleo y de períodos de paro. Cada año, el 40% de los trabajadores soporta individualmente una disminución de salarios, principalmente a causa de las variaciones que se producen en el tiempo de duración de los empleos y del tiempo real de trabajo. Además, entre los factores que llevan al sentimiento que tienen las familias de un aumento rápido de los precios, el CERC subraya el hecho de pasar al euro, que realmente provocó ciertas “desviaciones” que se tradujeron por aumentos, aunque el efecto medio

¹³ “Le Figaro Economie”, 18-19/11/06; “Les Echos”, 20/11/06. “Bref Social” n° 14752, 22/11/06.

fuera moderado. Por último, el IPC (Índice de Precios al Consumo) –objeto de críticas recurrentes- no cubre el conjunto de los gastos de los hogares y en particular, los gastos de adquisición de vivienda.

La duración del trabajo y del empleo fuente de desigualdad de ingresos.

Para el CERC, la principal fuente de desigualdad de ingresos es la inestabilidad y la inseguridad del empleo. Aunque para una amplia franja de la población en edad de trabajar, el empleo es estable y a tiempo completo, para otra –constituida por jóvenes y personas poco cualificadas- la regla general es la inestabilidad en el empleo, las bajas remuneraciones y el trabajo a tiempo parcial. Efectivamente, se ha constatado que una fuerte proporción de tiempo parcial no resulta de una opción personal, sino de la imposibilidad de encontrar un empleo de duración de trabajo suficiente.

Así, para el CERC, la principal fuente de desigualdades salariales se debe a la duración del tiempo de trabajo en el año. Efectivamente, el 10% de los trabajadores peor pagados tienen una duración de tiempo de trabajo 3,3 veces inferior a la del 10% de los trabajadores mejor pagados, con una media de 13 semanas de trabajo por año, frente a 51 semanas para los mejor remunerados. El nivel de salario horario tiene un efecto mucho menos discriminatorio desde el punto de vista del principio de igualdad, con una relación de 1 a 3 entre los peor y mejor pagados. Pero, en lo que se refiere a los salarios netos percibidos durante el año, esta relación es de de 1 a 13 e, incluso, de 1 a 18 para las mujeres. Según el CERC, esta ampliación de las desigualdades de los ingresos salariales se debe a la acumulación de un porcentaje bajo de remuneración, de un empleo a tiempo parcial y/o a duración incompleta en el año. El Informe estima pues esencial incrementar el acceso al empleo continuo y a plena jornada para todos los que lo deseen.

Ahorro salarial

La participación en los beneficios, en sus diferentes formas, así como los planes de ahorro de empresa con aporte empresarial representan el 3,3% de la masa salarial total. Ahora bien, las características individuales del trabajador, así como las de su empresa tienen un papel preponderante sobre el importe del ahorro salarial percibido. Así, alrededor de un 50% de cuadros y profesiones intermedias se benefician de estos dispositivos, frente al 35% de los empleados y obreros. En cuanto al importe percibido, el 10% de los más aventajados recibieron en 2002 el 40% de las sumas pagadas.

Prima para el Empleo y SMIC

El CERC ha realizado igualmente la evaluación del impacto de la Prima para el Empleo (PPE), instituida por la Ley de 30 de mayo de 2001, que tiene por doble objetivo incitar al empleo y aumentar el poder adquisitivo de los ingresos modestos. A pesar de un presupuesto importante (2,7 mil millones de euros en 2005), el importe percibido por el beneficiario del la PPE es moderado (295 euros de

media) y beneficia a menos del 40% de las familias más pobres. Entre el 10% de la población menos acomodada (primer decil) figuran mucho hogares excluidos del empleo o que solo tienen acceso a empleos de corta duración. Así, el Informe observa que “aunque se ha aumentado la prima para los empleos de corta duración, la medida sigue siendo un complemento de ingresos de actividad y no un sustituto de los ingresos de actividad”. Según el Consejo, la PPE no apoya lo suficiente a los bajos ingresos de las personas que no tienen acceso al empleo a tiempo completo. Para esta instancia, “la cuestión es saber qué coste está dispuesta a aceptar la sociedad para (...) incitar de manera más eficaz –mediante los criterios de elegibilidad de la PPE- a un cónyuge inactivo a tomar un empleo pagado al SMIC, cuando el otro cónyuge gana un salario por encima de la media. Un techo de ingresos fiscales del hogar más reducido llevaría a concentrar la incitación al trabajo del cónyuge en los hogares más modestos, con un coste presupuestario reducido”.

Por otra parte, el Informe observa que, en el futuro, la cuestión de la evolución del SMIC sigue estando presente. Mientras que según la Ley de 1970, debería tener en cuenta la “evolución de las condiciones económicas generales y de ingresos”, las decisiones anuales de revalorización están ampliamente condicionadas por consideraciones más económicas que políticas. Esta evaluación es tanto más necesaria cuanto que la fracción de trabajadores pagados sobre la base del SMIC es importante (15,6% en 2004).

Dificultades para evaluar la realidad de la disminución del poder adquisitivo

Con ocasión de la Conferencia que citábamos anteriormente –y que se celebrará el próximo 14 de diciembre de 2006- el gran debate sobre la evolución del poder adquisitivo va a poder beneficiarse de esta nueva orientación. Así, al constatar la distancia que separan las cifras oficiales de la percepción de los franceses, el CERC propone una nueva manera de abordar el problema, utilizando el concepto del “ingreso disponible ajustado”. De hecho se trata de añadir -al ingreso disponible de los hogares- el importe de las prestaciones sociales gratuitas de las que se benefician sin verdaderamente realizarlo: reembolso de los gastos de salud, escolaridad gratuita, etc. De esta manera, el “ingreso disponible ajustado” crece en valor ligeramente más rápidamente que el ingreso disponible en el sentido estricto, a causa de la parte creciente de los gastos colectivos de salud y educación.

Pero el importe de las prestaciones sociales se ha estabilizado durante estos últimos años y su porcentaje en el ingreso disponible ajustado ha pasado de 27,2% en 1978 a 32,9% en 1993. Además, cuando se calcula el ingreso disponible ajustado en euros constantes (corregido por la inflación), su progresión aparece bastante menos rápida que la del ingreso disponible. Así, para explicar el sentimiento de pérdida del poder adquisitivo de los franceses, el CERC ha invocado otros elementos tales como la percepción de la inflación o el paso al euro. A ello se ha añadido el reciente debate sobre los gastos a los que están sometidos los hogares obligatoriamente (vivienda, energía, telefonía, seguros, servicios financieros, etc.), cuyo porcentaje creciente podría nutrir el sentimiento de deterioro de la situación financiera de los hogares o de la pérdida de “poder adquisitivo”, según el Informe.

En consecuencia, sin poner en duda las cifras del INSEE (Instituto Nacional de Estadística), el CERC propone evaluar el poder adquisitivo a partir de un “índice combinado”, que tomara en cuenta, en particular, los gastos de vivienda, como ya se hace en algunos países europeos, como Gran Bretaña.

EL SALARIO DE LOS EJECUTIVOS EN 2006¹⁴

El salario íntegro de los ejecutivos aumentó, en término medio, en un 1,9% en 2006. Este ritmo de progresión es similar al de 2005. Los ejecutivos expertos y los cuadros jóvenes se beneficiaron de aumentos relativamente más altos: un promedio del 2,1% frente al 1,9% en el caso de los directivos y los técnicos intermedios. Por otra parte, los aumentos salariales de los ejecutivos empleados por las PYME fueron superiores a los concedidos en las grandes empresas. Además, las funciones de “Venta y servicios al cliente”, de “Sistema de información” y de “Marketing”, se beneficiaron de aumentos superiores a la media.

El número de ejecutivos cuya remuneración comporta una parte variable ha aumentado; en 2005 fueron un 71% los que se beneficiaron. No obstante, de forma simultánea, el porcentaje de salario variable en la remuneración bruta anual individual disminuyó. Por otra parte, según un estudio cualitativo de la Apec (Asociación para el Empleo de los Ejecutivos), los profesionales de los recursos humanos ponen de relieve que la política de remuneración establecida en una empresa se van elaborando con el tiempo y están ampliamente condicionada por la tendencia del mercado laboral. Sin embargo, “la remuneración según los resultados es”, en palabras de Catherine Martin, presidenta de la Apec, “una preocupación creciente de las empresas, a pesar de ciertas dificultades encontradas en la aplicación de este planteamiento”.

Aumento salarial: hasta un 3,8%

Globalmente, el salario de los ejecutivos aumentó en 2006 al mismo ritmo que en 2005. Tal y como se ha mencionado, en 2006 progresó en un 1,9% después de una subida del 2% en 2005. Los cuadros jóvenes y los cuadros expertos se beneficiaron, en término medio, de un aumento del 2,1% mientras que los cuadros intermedios y los directivos vieron su salario crecer, también en término medio, un 1,9%. Se perciben, igualmente, diferencias según el tamaño de la empresa: en las PYME los salarios brutos progresaron en un 2,1%, mientras que en las empresas con más de 500 asalariados aumentaron un 1,9%.

Se distinguen tres funciones: “Venta y servicios al cliente” (+2,2%), “Marketing” (+2,3%) y “Sistema de información” (+2,1%). Si se efectúa un estudio detallado, se pueden observar disparidades muy relevantes. Así, los analistas financieros experimentaron, en término medio, una progresión de su

¹⁴Apec. Dossier de prensa, octubre 2006

salario bruto anual del orden de un 3,8%; los directores de marketing de un 3,1%, y los asesores informáticos de un 3%. Por el contrario, los directivos de la producción (+ 1,1%), los responsables financieros (+1,2%) y los directores de las compras, se beneficiaron de los aumentos más bajos con relación a la totalidad de los ejecutivos.

Aumento salarial para seis ejecutivos de cada diez en 2005

En el ámbito más amplio de las remuneraciones (salario fijo + salario variable + beneficios en especie + beneficios sociales) los aumentos estuvieron, desde 1998, estrechamente vinculados a la coyuntura económica y a sus ciclos. Así, la proporción de cuadros que tuvieron aumento salarial fue en alza continua entre 1998 y 2001. Después de 2001 disminuyó para luego progresar de nuevo a partir de 2004, acompañando así la reactivación económica. En 2005, 6 de cada 10 cuadros se beneficiaron de un aumento de su remuneración, proporción más alta de los 8 últimos años. Habida cuenta del buen comportamiento de la economía hexagonal en 2006, todo hace pensar que el número de cuadros que se habrá beneficiado dicho año de un aumento de su remuneración será más alto que en 2005.

Evolución de la remuneración respecto del año anterior

% de ejecutivos con empleo

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Aumentada	54	54	57	58	55	53	59	61
Disminuida	2	2	3	3	4	4	3	4
Idéntica	44	44	40	39	41	42	38	35

Fuente: Apec

- Se observa por otra parte que, cuando la coyuntura es favorable, los aumentos de la remuneración afectan mayormente a la parte fija del salario.
- Finalmente, en 2000-2001, la tasa de aumentos del salario individual representó el 82% de la totalidad de los aumentos para los ejecutivos. A partir de 2001, esta tasa se redujo en favor de los aumentos salariales colectivos, fenómeno que debe vincularse al cambio coyuntural. En 2005 alcanzó el 76%.

Individualización de las remuneraciones: margen de actuación limitado

La remuneración anual íntegra de un ejecutivo resulta de la combinación de distintos elementos: un salario fijo, una remuneración variable (salario variable, paga extra, participación en los beneficios de la empresa, plan de accionariado, etc.), beneficios en especie (coche, teléfono, etc.) y beneficios sociales (jubilación, mutua complementaria salud). El número de ejecutivos que se beneficiaban de un integrante variable en su remuneración total ha aumentado mucho estos últimos 10 años. Así, en

2005, el 71% de ellos declaran tener al menos un componente variable. En 1994 eran un 59%. Además, el porcentaje de cuadros que han declarado beneficiarse de al menos tres componentes de salario variables aumentó notablemente entre 1994 y 2005: pasó de un 6% en 1994 a un 15% en 2005.

Al mismo tiempo, el porcentaje del componente variable en la remuneración anual bruta ha disminuido. En 2005, para el 34% de los cuadros una parte de su salario fue variable. Para el 54% de ellos, ésta representó, a lo sumo, el 10% de su remuneración anual, frente al 48% en 1994. Por el contrario, la proporción de cuadros para los cuales el componente de salario variable representa más del 40% de su remuneración es dos veces menos importante que en 1994. La razón principal de este fenómeno es la masa salarial en juego en cada componente, que se asigna a un mayor número de individuos y por lo tanto es menos elevada para cada uno.

Porcentaje del salario variable en la remuneración total	1994	2005
Inferior o igual al 10%	48	54
Comprendido entre el 11 y el 20%	22	27
Comprendido entre el 21 y el 40%	18	12
Igual o superior al 41%	10	5
No sabe	2	2

Fuente: Apec

Aunque los cuadros son cada vez más numerosos en declarar que el componente variable de su remuneración depende de los resultados individuales, los márgenes de actuación de las empresas son muy limitados: concretamente, a principios de cada ejercicio deben fijar un presupuesto global afectado a la remuneración de los resultados obtenidos.

La remuneración por resultado obtenido en la fase de aprendizaje

Según la mayoría de los profesionales de los recursos humanos interrogados en el marco de una investigación cualitativa de la Apec, las políticas de remuneración se elaboran, particularmente, en función de las evoluciones del mercado laboral. El objetivo de la empresa consiste en seguir siendo competitiva en el mercado laboral, en atraer y conservar a los buenos empleados. Esta búsqueda de

competitividad implica cierta uniformidad en la oferta de remuneración. Sin embargo, existe una distinción entre grandes y pequeñas estructuras, teniendo las grandes empresas un abanico más amplio de componentes de remuneración. De manera más puntual, los acontecimientos de la vida de la empresa – nuevas adquisiciones, fusiones - son la ocasión de revisar las prácticas salariales.

Al mismo tiempo, desde hace varios años la importancia de la parte individual de la remuneración ha aumentado, ganándole lentamente terreno a la parte colectiva. Con el modelo anglosajón, la remuneración de los resultados individuales empieza a difundirse: afecta a un número creciente de empresas y cada vez a más categorías de asalariados en el seno de la empresa. Remunerar los resultados es un planteamiento complejo que choca con una serie de factores:

- Los factores “culturales”: la necesidad de transparencia en materia de salario es cada vez más importante, sin embargo, choca con prácticas culturales muy arraigadas; prácticas según las cuales el salario sigue siendo una información “tabú”.
- Los factores “históricos ”: el desarrollo de la remuneración denominada variable es relativamente reciente. De hecho, los aumentos de salarios han sido más bien colectivos y prevalecieron en la empresa.
- Los factores técnicos: los directivos responsables de la aplicación del sistema no siempre tienen normas claras a su disposición en las que apoyarse. Además, a veces se enfrentan a sus propias reticencias para diferenciar los resultados de sus equipos.

En cuanto a la remuneración de los resultados, aunque hoy se aplica en una serie de empresas, no siempre tiene éxito en todas las que la han adoptado. La falta de claridad, las excepciones a las normas establecidas y una remuneración demasiado baja para que sea motivadora, son demasiados obstáculos para su realización y su aceptación por todos los asalariados.

La aceptación de la evaluación de los resultados como un medio para progresar y no como una sanción pasa, indudablemente, por:

- La instauración de normas claras, que permitan definir el método de remuneración de los resultados pero también de clarificar la finalidad de los distintos componentes de la remuneración;
- La buena información de todos sobre las normas de funcionamiento;
- El respeto de estas normas por todos los asalariados;
- La formación operativa de los directivos;
- Niveles de remuneración lo suficientemente elevados para que el sistema sea motivador;
- Una política de los recursos humanos que se base principalmente en la promoción interna, abriendo así perspectivas de evolución a los asalariados.

El salario medio en el momento de la contratación es de 36000Euros

Según la última encuesta de la Apec, el salario medio de los cuadros cuando se contratan mediante oferta es de 36 KEuros. Este corresponde a la media de los salarios propuestos en el momento de la firma del contrato entre los nuevos colaboradores y sus empleadores.

Generalmente, el salario que determina el contrato es conforme a lo que se había previsto en la oferta de empleo. Así, el 75% de los salarios están incluidos en la horquilla de salarios previstos en la oferta de empleo. Sin embargo, los casos en los que el salario de contratación no está comprendido en la horquilla de salarios no son raros: el 10% son inferiores y el 15% son superiores. Estas diferencias ponen de manifiesto que la demanda de las empresas se adapta a las competencias disponibles en el mercado, en particular, en términos de experiencia.

!