

**EXPERIENCIAS: EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DEL SECTOR DEL EMPLEO ENTRE PARTICULARES: LUCES Y
SOMBRAS DEL CASO FRANCÉS**

***THE VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING SYSTEM FOR
HOME EMPLOYMENT: LIGHTS AND SHADOWS OF THE
FRENCH CASE***

GLORIA ORTIZ

ELENA DIORDIEVA

Departamento de Proyectos Europeos, IPERIA (Francia)

Cómo citar este trabajo: Ortiz, G. y Diordieva, E. (2021). Experiencias: el sistema de formación profesional del sector del empleo entre particulares: luces y sombras del caso francés. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11 (1), 681–693. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5510>

RESUMEN

El empleo directo entre particulares en Francia constituye el primer ejemplo a nivel europeo de formalización y estructuración del empleo doméstico en tanto que sector económico de pleno derecho. Gracias a una sociedad civil activa y organizada entorno a sindicatos de trabajadores y federaciones de empleadores particulares, los primeros convenios colectivos y certificados profesionales vieron la luz a mediados del siglo XX. Fruto de un diálogo social constructivo, los trabajadores de los empleadores particulares disponen de una política sectorial de profesionalización consolidada, que apuesta por la formación profesional y la certificación de las competencias profesionales. No obstante, el caso francés presenta algunas sombras a pesar de sus luces, sobre todo en relación con las altas tasas de feminización y de contratos a tiempo parcial que, según los sectores académicos más críticos, pueden incluso reforzar las tendencias actuales de feminización y externalización de los cuidados.

PALABRAS CLAVE: empleo directo, empleadores particulares, Francia, formación profesional, certificación, competencias, profesionalización, feminización, cuidados.

ABSTRACT

Direct home employment in France constitutes the first example at European level of formalisation and structuration of domestic work into a full, recognised economic sector. Thanks to an active civil society, organised in trade unions and federations of private employers, the first collective agreements and professional certificates emerged during the middle of the 20th century. As a result of a constructive social dialogue, an effective and consolidated professionalisation policy is available for the domestic workers of private employers, focused on vocational training and certification of professional competences. However, the shadows of the French case do exist despite its lights, mainly concerning the high feminisation and part-time contracts' rates which, according to the most critical academia sector, can actually reinforce the current care' feminisation and externalisation trends.

KEYWORDS: home employment, private employers, France, vocational training, certification, competences, professionalisation, feminisation, care.

SUMARIO

- I. Evolución histórica del sector del empleo directo entre particulares en Francia.*
 - 1. El sector de servicios a la persona.*
 - 2. El sector del empleo directo entre particulares.*
 - II. El sistema de formación profesional del sector del empleo directo entre particulares.*
 - 1. Los certificados profesionales propios del sector del empleo directo entre particulares.*
 - 2. Las pasarelas entre los certificados profesionales del sector del empleo directo entre particulares.*
 - III. El impacto de la pandemia causada por el virus Covid-19.*
 - 1. La creación de una formación “especial Covid” para el sector del empleo entre particulares.*
 - 2. Las medidas del gobierno francés para amortiguar el impacto de la pandemia sobre el sector del empleo entre particulares.*
 - IV. Luces y sombras del caso francés*
- Bibliografía*
Anexo

I. Evolución histórica del sector del empleo directo entre particulares en Francia.

El sistema actual de formación profesional del sector empleo directo entre particulares es el resultado de un largo proceso histórico, político y social. Por ello, una presentación preliminar de sus principales características, y más concretamente, de su evolución histórica, resulta pertinente.

El empleo directo entre particulares existe en Francia desde mediados del siglo XX, pero no fue hasta principios del XXI cuando se estructuró y se dotó de una política pública propia y de un marco legal específico. La principal característica de este sector es que se da una relación laboral directa entre el trabajador y el empleador, ambas personas físicas.

Así, en 1948 tuvo lugar la creación de una federación nacional de empleadores particulares¹, en su gran mayoría mujeres de clase alta que hicieron del empleo doméstico una causa social y política. Causa que se concretó apenas unos años más tarde, en 1951, con la firma del primer convenio colectivo de “empleados del hogar”² junto a los principales sindicatos CFTC, CGT y CGT-FO³.

Poco después, este diálogo social incipiente marcó dos nuevos hitos, en 1958, con la creación del primer certificado de profesionalidad “Empleado de locales públicos, opción empleado del hogar”⁴ y en 1961, con la puesta en marcha de las primeras iniciativas en materia de seguridad social, paro y jubilación⁵.

Estos hechos marcaron el inicio de la estructuración del sector, que se realizaría en dos etapas, una primera más amplia iniciada en los años 90, que cubría no solo el sector del empleo entre particulares, sino todo tipo de “servicios a la persona”⁶, y una ya más específica al sector del empleo directo, que culminó con el reconocimiento expreso de la figura de “empleador particular” en 2008 en el marco legal francés⁷. En este sentido, el sector de “servicios a la persona” engloba no solo a empleadores particulares (personas físicas), sino también a empresas “prestatarias” y asociaciones (personas jurídicas), que prestan servicios a sus clientes, y entidades “mandatarias” (también personas jurídicas), que se ocupan de la gestión laboral y de personal, pero legalmente el empleador sigue siendo el empleador particular (persona física)⁸.

¹ “Fédération des employeurs de gens de maison”, creada el 25 de junio de 1948. Fuente: FEPEM, página web consultada el 24/11/2020: <https://www.fepem.fr/notre-histoire/>.

² CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), CGT (Confederación General de Trabajo) y CGT-FO (Confederación General de Trabajo – Fuerza Obrera).

³ “Convention collective nationale de travail des employés de maison”. Fuente: FEPEM, página web creada para su 70º aniversario, consultada el 24/11/2020: <http://vosviesnousinspirent.fr/decouvrez-les-dates-cles/>

⁴ “CAP Employée de collectivités option Employée de maison” (CAP: certificado de aptitud profesional).

⁵ Gracias a la creación de la MUTEM, “Mutuelle nationale de prévoyance sociale et de retraite des employés de maison” (actual IRCM, <https://www.ircem.com/>).

⁶ Estipulados en el Decreto 2005-1698, entre otros: el trabajo doméstico o el cuidado de niños a domicilio (JORF, Journal Officiel de la République Française, 30 diciembre de 2005).

⁷ Según la Ley 2008-776: un “actor económico y social que contribuye al crecimiento sin fin lucrativo en relación con el trabajo de su(s) empleado(s)” (JORF 5 de agosto de 2008).

⁸ Fuente: Página web del Ministerio de Economía sobre los “servicios a la persona” (SAP): <https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/>

Independientemente del avance paralelo de estas dos etapas, la estructuración del sector de “servicios a la persona” durante los años 90 permitió seguir aumentando la regularización de los empleos no declarados⁹, con lo que esto supone en términos de aumento de cotizaciones para sufragar no solo derechos laborales básicos como la seguridad social (atención sanitaria, bajas por enfermedad, bajas por maternidad, vacaciones, etc.), el paro o la jubilación, sino también la profesionalización del sector a través de la formación y la certificación de competencias de los trabajadores. En este sentido, la fecha clave para el sector del empleo directo entre particulares fue 1994, año de creación del Instituto del empleo familiar (luego Instituto FEPEM y actual IPERIA¹⁰) cuya misión es la profesionalización de parte los trabajadores del sector, en concreto aquellos de los ramos profesionales de los trabajadores de empleadores particulares¹¹ y de los asistentes maternas de empleadores particulares¹². Para ello, IPERIA propone una oferta de formación continua¹³ y de certificación profesional de 3 certificados profesionales con un nivel 3 según el marco europeo de cualificaciones¹⁴.

Por último, el sector del empleo directo francés dio el salto a Europa en 2012, gracias a la creación de la Federación europea EFFE¹⁵ (“European Federation for Family Employment and Homecare”), que reúne tanto a representantes de los trabajadores como de los empleadores de diferentes estados miembros (Francia, España, Italia, Países Bajos, etc.). Su objetivo es representar el empleo doméstico antes las instituciones y actores europeos como respuesta eficaz a toda una serie de desafíos: sociales, laborales, demográficos, migratorios, etc. Actualmente participa de forma activa en iniciativas y proyectos europeos con el objetivo de dar visibilidad al sector en el marco de las diferentes políticas europeas.

1. El sector de “servicios a la persona”.

Diferentes ayudas públicas, incentivos fiscales y reducciones de impuestos, sobre todo a partir de los años 90, permitieron la emergencia del sector de “servicios a la persona” y

⁹ Según estudios recientes a nivel europeo, la tasa de empleo no declarado en Francia se encuentra entorno al 30%, mucho menor que España o Italia, donde asciende hasta un 70%. Fuente: EFSI (European Federation for Services to Individuals), PHS (Personal and Household Services) Industry monitor, Abril, 2018, consultado el 25/11/2020 en la página web de EFSI: http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf. Estas cifras son especialmente pertinentes, ya que se trata de los 3 países europeos que tienen más empleados domésticos (Fuente: OIT, “[Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection](#)”, Ginebra, 2013).

¹⁰ Ver página web de IPERIA: <https://www.iperia.eu/>.

¹¹ El ramo profesional de los trabajadores de los empleadores particulares cubre tres perfiles profesionales: empleado familiar, asistente de vida y cuidador de niños (en casa del niño).

¹² El ramo de los asistentes maternas de los empleadores particulares cubre el perfil de cuidador de niños (en el domicilio del trabajador, previamente autorizado por la autoridad competente, equivalente a la Diputación en España, de acuerdo con una serie de criterios de número máximo de niños, número mínimo de metros cuadrados, normas de seguridad y salud, etc.)

¹³ Actualizada cada año, con módulos de formación que van desde las 14 a las 40 horas de formación.

¹⁴ Desde 2009, existen 3 certificados profesionales en el repertorio nacional francés de certificados profesionales, actualizados cada 2 o 3 años, que pueden obtenerse a través de una formación de unas 600 horas o a través de la validación de la experiencia profesional.

¹⁵ Ver página web de EFFE: <https://www.effe-homecare.eu/>

de cientos de miles de empleos no declarados en Francia¹⁶ (incluyendo empresas de servicios, asociaciones, entidades mandatarias y empleo directo entre particulares).

En 2005, el Plan Borloo - nombre del ministro que lo propuso - determinó las actividades incluidas en el sector de “servicios a la persona” a través del Decreto 2005-1698 de 29 de diciembre de 2005¹⁷, tales como la limpieza de domicilios, el cuidado de niños y personas mayores, el soporte informático, la jardinería, el paseo de perros, etc.

Dicho plan sentó las bases de la actual política pública para el sector de “servicios a la persona”, que se ha ido actualizando sobre la base de 3 principios. El primero es el apoyo la demanda, es decir, la reducción de los costes para los empleadores particulares, principalmente a través de una serie de ayudas directas (sobre todo para las personas dependientes mayores y a padres con niños pequeños) y de una reducción de impuestos (que puede llegar al 50% de los salarios abonados¹⁸) y de las cotizaciones a la Seguridad Social (para todos los servicios a la persona y tipos de empleadores)¹⁹. El segundo principio es el apoyo a la oferta, es decir, a los trabajadores del sector, para asegurar no solo los derechos laborales básicos (acceso a la seguridad social, bajas por enfermedad, de maternidad, vacaciones, paro, jubilación, etc.) sino también a una formación y certificación específica que redunde en un aumento de la profesionalización del sector y de la calidad de los servicios prestados. El tercero es la simplificación administrativa, que permite a los empleadores particulares declarar y remunerar de forma fácil y rápida a sus trabajadores, principalmente gracias a los dispositivos CESU²⁰ (para todos los servicios salvo el cuidado de niños a domicilio) y Pajemploi²¹ (para el cuidado de niños a domicilio).

Según un estudio sobre el año 2014, el coste total de la inversión pública anual en el sector de “servicios a la persona” se estimaba a 11,5 miles de millones de euros, pero teniendo en cuenta la recaudación de cotizaciones e impuestos, el coste real se reducía a 2,8 miles de millones de euros²². Teniendo en cuenta que este es uno de los sectores con mayor

¹⁶ Según el Informe sectorial del ramo profesional de la FEPEM de 2020, el sector del empleo entre particulares cuenta con unos 1,4 millones de trabajadores que trabajan para 3,4 millones de particulares empleadores. Fuente: FEPEM, Informe sectorial 2020 consultado el 25/11/2020, disponible en su página web, https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-sectoriel-des-Branches_2020_VF.pdf.

¹⁷ JORF 30 diciembre de 2005.

¹⁸ Con un tope máximo de salarios abonados por año en función del tipo de servicios. En el caso de cuidados a personas dependientes, este tope puede variar entre 12.000€ y 20.000€ por año. Fuente: Ministerio de Economía, página web consultada el 25/11/2020: <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/financement-aides-credits-impot#>.

¹⁹ Ministerio de Economía, Dirección General del Tesoro, “*Trésor-Éco n° 175 - La politique de soutien aux services à la personne*”, consultado el 25/11/2020 en la página web del Ministerio: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2016/08/11/tresor-eco-n-175-la-politique-de-soutien-aux-services-a-la-personne>

²⁰ Fuente: Página web del CESU <https://www.cesu.urssaf.fr/>.

²¹ Fuente: Página web Pajemploi <https://www.pajemploi.urssaf.fr/>.

²² Idem nota 17.

creación de empleo, suponiendo actualmente un 5,7% del total de empleos declarados²³, se trata de una inversión considerada como económicamente viable por el estado francés.

2. El sector del empleo directo entre particulares.

El sector de “servicios a la persona” engloba diferentes realidades económicas y laborales. En la parte de la oferta podemos encontrar, por un lado, empresas “prestatarias” y asociaciones (personas jurídicas) y, por otro lado, trabajadores de empleadores particulares (personas físicas). En la parte de la demanda podemos encontrar clientes (en el caso de las empresas y las asociaciones) o bien empleadores particulares (personas físicas). Si nos limitamos al empleo directo, únicamente encontramos personas físicas, tanto en el caso de los trabajadores como de los empleadores. Ahora bien, tal y como se indicaba anteriormente, los empleadores particulares tienen dos opciones: o bien se encargan ellos mismos de contratar y remunerar a sus trabajadores, o bien pueden recurrir a los servicios de entidades mandatarias. En cualquiera de los dos casos, la persona física que recibe los servicios (gracias o no a una entidad mandataria) se considera como empleadora a efectos legales.

En lo que respecta a la repartición del sector de “servicios a la persona”, el empleo entre particulares cubre la mayor parte, ya que emplea a más del 60% del total de trabajadores. El resto se reparte por partes prácticamente iguales entre empresas prestatarias y asociaciones²⁴. Dentro de ese 60% que supone el sector del empleo directo, existen dos ramos profesionales con sendos convenios colectivos, el de los trabajadores de empleadores particulares²⁵ y el de los asistentes maternas de empleadores particulares²⁶.

Estos convenios contienen no solo disposiciones en relación con los contratos de trabajo (indefinidos por defecto²⁷, salvo en casos excepcionales por bajas de enfermedad, maternidad, etc.), periodo de prueba, salario mínimo, vacaciones, etc., sino también todo un conjunto de artículos y de anexos que muestran un claro compromiso con la profesionalización del sector, a través de la formación y de la certificación. Compromiso que se materializa gracias a un sistema de financiación a cargo del empleador, es decir, en forma de cotización obligatoria incluida en la nómina de los trabajadores²⁸. Esta financiación permite no solo asegurar la contribución legal, obligatoria para todo

²³ INSEE (*Institut national de la statistique et des études économiques*) *Tableaux de l'économie française, Édition 2020* (cifra para los denominados “*services aux ménages*”), consultados el 25/11/2020 en su página web : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>.

²⁴ DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*) : https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/files_sap/files/etudes/dares_resultats_services_a_la_personne_2018.pdf.

²⁵ [Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999](#) (JORF 11 de marzo de 2000).

²⁶ [Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004](#) (JORF 28 de diciembre de 2004).

²⁷ Artículos 7 y 4, respectivamente, de los convenios colectivos de los trabajadores y asistentes maternas de los empleadores particulares. Ver notas 23 y 24.

²⁸ Artículo 25 del convenio colectivo de los trabajadores de los empleadores particulares y artículo 1 del Acuerdo de 17 de diciembre de 2014, anexo al convenio colectivo de los asistentes maternas de los empleadores particulares. Ver notas 23 y 24.

trabajador en Francia, la llamada “Cuenta personal de formación”²⁹, sino aumentarla y complementarla a través de una contribución sectorial, el denominado “Plan de desarrollo de competencias”³⁰. La recaudación obtenida permitió destinar en 2019 un total de 42 millones de euros³¹ para proponer una formación a coste cero, tanto para los trabajadores (que reciben el salario horario fijado en el convenio aplicable, más dietas) como para los empleadores (que reciben un reembolso por las horas no trabajadas, lo que les permite contratar a otro trabajador si así lo deciden)³². En la sección siguiente se presentan algunas cifras clave y se explican en detalle las condiciones de acceso a la formación y la certificación.

II. El sistema de formación profesional del sector del empleo directo entre particulares.

Todo trabajador de este sector tiene derecho, desde la 1ª hora trabajada, a 58 horas de formación anuales gratuitas, financiadas con cargo al “Plan de desarrollo de competencias” y la “Cuenta personal de formación”.

La formación puede realizarse dentro del horario de trabajo, con el acuerdo por escrito de al menos uno de los empleadores, si hay varios. En este caso, como se indicaba anteriormente, los trabajadores perciben el salario por hora fijado en el convenio más dietas, y los empleadores perciben un reembolso de las horas no trabajadas. Si la formación se realiza, en cambio, fuera del horario de trabajo, no es necesario el acuerdo del empleador y los trabajadores perciben únicamente una pequeña indemnización.

Según los últimos datos disponibles para 2019³³, se contabilizó un total de 1,03 millones de horas de formación, realizadas por 56.135 trabajadores con cargo al “Plan de desarrollo de competencias” y por 6.462 trabajadores con cargo a la “Cuenta personal de formación”, en su mayoría “asistentes maternas”. En lo que respecta a la certificación, algo más de 1.500 trabajadores obtuvieron uno de los tres certificados de profesionalidad, 214 de los cuales a través de la validación de la experiencia profesional. De todos estos trabajadores, 9 de cada 10 eran mujeres, con una media de edad de 48 años.

En relación con el impacto de la formación y de la certificación, y según indican los propios trabajadores del sector, ambas resultan útiles para obtener trabajo, sobre todo la certificación, ya que muchos empleadores prefieren trabajadores cualificados. En este sentido, cerca de un 70% encuentra trabajo 6 meses después de haber obtenido el certificado³⁴. En el caso de que estén ya trabajando, el certificado les permite negociar mejores condiciones de trabajo, entre ellas el salario, o mejorar sus perspectivas profesionales. De forma general, tanto la formación como la certificación mejoran el

²⁹Fuente: Página web del Ministerio de Trabajo: <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

³⁰Fuente: Página web del Ministerio de Trabajo: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/plan-de-developpement-des-competences>.

³¹ Ver nota 14.

³² Ver nota 26.

³³ Ver nota 14.

³⁴ Datos internos de IPERIA, no publicados.

reconocimiento social y la autoestima de los trabajadores al convertirse en profesionales titulados, para muchos, el primer diploma que han obtenido³⁵.

De forma más concreta, tal y como se indicaba anteriormente, IPERIA - la plataforma de profesionalización del sector - es la entidad encargada de elaborar y gestionar la oferta de formación continua y de certificación profesional. La formación continua se compone, en 2020, de 120 módulos de formación con una duración entre 14 y 40 horas en total. La certificación profesional incluye 3 certificados profesionales con un nivel 3 según el marco europeo de cualificaciones, compuestos por 4 bloques comunes y 4 bloques específicos, “certificables” de forma separada y accesibles a través de la formación o de la validación de la experiencia profesional (casi 600 horas). La validación de la experiencia (VAE) cuenta además con un dispositivo propio, que engloba 4 tipos de itinerarios: VAE colectiva (en grupo), VAE a distancia (gracias a las nuevas tecnologías), VAE híbrida (que combina validación y formación) y VAE por bloque.

Toda esta oferta formativa, de certificación y de validación de la experiencia, se encuentra disponible gracias a una red de más de 250 centros de formación acreditados por IPERIA en todo el territorio francés. La información sobre las inscripciones, cursos disponibles, duración, horarios, etc., puede obtenerse directamente en estos centros de formación o bien a través de la plataforma telefónica gratuita de IPERIA.

A continuación, se detalla el contenido de los certificados profesionales del sector del empleo directo entre particulares, los diferentes bloques, su contenido y duración, así como las pasarelas disponibles entre los mismos.

1. Los certificados profesionales propios del sector del empleo directo entre particulares.

El sector del empleo directo entre particulares dispone de 3 certificados profesionales propios: Empleado familiar, Asistente de vida y un doble de Cuidador de niños (en casa del niño) / Asistente maternal (en casa del trabajador)³⁶. Todos se componen de 4 bloques comunes y 4 bloques específicos.

Los 4 bloques comunes a los 3 certificados son los que permiten las pasarelas entre los mismos, por lo que se detallan en la sección siguiente. En lo que respecta a los 4 bloques específicos, éstos cubren las unidades de competencia (módulos) siguientes:

1) Empleado familiar³⁷: servicios personalizados a las familias (2 módulos, 43 horas), cuidado de personas mayores no dependientes (2 módulos, 43 horas), cuidado de niños mayores de 3 años (3 módulos, 50 horas), preparación de comidas a domicilio (3 módulos, 57 horas);

³⁵ Idem nota anterior.

³⁶ “Employé familial, assistant de vie dépendance et garde d’enfant/assistant maternel”. Ver página web de IPERIA: <https://www.iperia.eu/>.

³⁷ Ver la ficha en *France Compétences*: <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1757/>.

2) Asistente de vida³⁸: cuidado de personas mayores en situación de dependencia (3 módulos, 57 horas), cuidado de personas con discapacidad (3 módulos, 57 horas), acompañamiento cotidiano a las personas con discapacidad (3 módulos, 57 horas), preparación de comidas para personas dependientes (2 módulos, 43 horas);

3) Cuidador de niños / Asistente maternal³⁹: proyecto personalizado de acogida del niño (2 módulos, 43 horas), acompañamiento cotidiano del niño (3 módulos, 57 horas), apoyo al desarrollo y la socialización del niño (3 módulos, 50 horas), preparación de comidas para niños (3 módulos, 43 horas).

Como se avanzaba anteriormente, los 3 certificados tienen un nivel 3 según el marco europeo de cualificaciones. Todos ellos se incluyen desde 2009 en el repertorio nacional francés de certificaciones profesionales y se renuevan cada dos o tres años, según las indicaciones de la autoridad competente, actualmente “*France Compétences*”⁴⁰.

Una de las particularidades de estos certificados es que se trata de “*titres de branche*” (“títulos propios de un ramo profesional”), destinados a profesionales que ya están en ejercicio, más que a jóvenes que inician una formación de formación profesional inicial. Tanto es así, que la mayoría de los trabajadores del sector del empleo directo no poseen el certificado de profesionalidad⁴¹, ya que no es obligatorio y disponen de poco tiempo para formarse. Ahora bien, como se indicaba anteriormente, una vez obtenido, el certificado permite una mejora de las condiciones laborales y de las perspectivas profesionales.

Los equivalentes en España de estos títulos serían los certificados de profesionalidad siguientes: “empleo doméstico”⁴² para “empleado familiar”, con un total de 3 unidades de competencia y 200 horas de formación; “asistencia sociosanitaria a personas en el domicilio”⁴³ para “asistente de vida”, con un total de 3 unidades de competencia y 600 horas de formación. En el caso del certificado “cuidador de niños / asistente maternal” no ha sido posible encontrar uno con el mismo nivel, sino superior y destinado a ejercer en instituciones o empresas⁴⁴, por lo tanto, no equivalente.

Por último, a nivel europeo, en el marco de ESCO⁴⁵ encontramos también diferentes equivalencias que pueden resultar útiles para comparar los certificados profesionales con

³⁸ Ver la ficha en *France Compétences*: <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34690/>.

³⁹ Ver la ficha en *France Compétences*: <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17914/>.

⁴⁰ Ver página web: <https://www.francecompetences.fr/>.

⁴¹ Según los datos manejados por IPERIA a nivel interno, no publicados, únicamente unos 100.000 profesionales de los 1,4 millones del sector han obtenido el certificado profesional.

⁴² Detalle de la especialidad formativa disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidadFormativa.do?codEspecialidad=SSCI0109>.

⁴³ Detalle de la especialidad formativa disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal: <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidadFormativa.do?codEspecialidad=SSCS0108>.

⁴⁴ Es por ejemplo el caso del título de [Técnico Superior en Educación infantil](#).

⁴⁵ ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations - Clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones)

otros estados miembros. Así, “empleado del hogar/empleada del hogar”⁴⁶ (código 5152.2) para “empleado familiar”; “cuidador a domicilio/cuidadora a domicilio”⁴⁷ (código 3412.4.2) para “asistente de vida”; y “cuidador infantil/cuidadora infantil”⁴⁸ (código 5311.1) para “cuidador de niños / asistente maternal”.

2. Las pasarelas entre los certificados profesionales del sector del empleo directo entre particulares.

Los 4 bloques comunes a los 3 certificados cubren las unidades de competencia (módulos) siguientes: 1) Desarrollo de la actividad profesional para diferentes empleadores profesionales (3 módulos, 50 horas); 2) Gestión de la actividad profesional (3 módulos, 50 horas); 3) Prevención y seguridad en el domicilio (2 módulos, 43 horas); 4) Limpieza del hogar y practicas eco-responsables (2 módulos, 43 horas).

Todos estos módulos, una vez certificados, permiten obtener de forma más rápida el resto de los certificados profesionales. En este sentido, la pasarela más frecuente se da entre empleado familiar y asistente de vida⁴⁹, ya que muchos empleadores se van volviendo dependientes con el paso del tiempo, por lo que sus trabajadores se plantean ampliar sus competencias, realizar formaciones y obtener el certificado profesional.

En lo que respecta a otros sectores, en la mayoría de los casos se trata de certificados expedidos no por ramos profesionales, sino por ministerios, ya que forman parte de la denominada “educación nacional”. Es el caso de “Asistente de vida a familias”⁵⁰ o de “Acompañante educativo de menores”⁵¹. En general, se trata de certificados con una duración más larga, ofertada en el marco de la formación profesional inicial y cuya principal salida es el trabajo en establecimientos públicos o privados. Por el momento no existen pasarelas entre estos certificados, si bien parece que existen negociaciones incipientes que podrían concretarse en los próximos años.

III. El impacto de la pandemia causada por el virus Covid-19.

El año 2020 quedará marcado por diferentes hechos históricos de gran relevancia, siendo seguramente con diferencia la crisis sanitaria la que tenga un impacto más profundo y de mayor alcance tanto a nivel económico, como laboral y social. En este sentido, los trabajadores del empleo directo forman parte de los llamados sectores esenciales, sobre todo en el caso de los asistentes de vida de personas mayores y personas con discapacidad, y de los cuidadores de niño o asistentes maternas. Por ello, han sido objeto de medidas de acompañamiento específico: una formación “especial Covid” y una aplicación específica del dispositivo de expedientes de regulación de empleo temporal, denominado en Francia “paro parcial”.

⁴⁶ Ver [ficha ESCO](#).

⁴⁷ Ver [ficha ESCO](#).

⁴⁸ Ver [ficha ESCO](#).

⁴⁹ Datos internos de IPERIA, no publicados.

⁵⁰ Ver la ficha en *France Compétences*: <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4821/>.

⁵¹ Ver la ficha en *France Compétences*: <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28048/>.

1. La creación de una formación “especial Covid” para el sector del empleo entre particulares.

IPERIA preparó la formación “especial Covid” durante el inicio del primer confinamiento en Francia (entre marzo y junio de 2020). Teniendo en cuenta las restricciones de movilidad de este momento, la formación se concibió totalmente a distancia, ya sea en “tele formación”, es decir, con un profesor dando las clases a distancia, o bien en línea, sin profesor, en una plataforma de formación. Las temáticas cubiertas engloban el impacto de la crisis, las medidas sanitarias en vigor, las buenas prácticas disponibles, etc.

Esta oferta de formación específica se compone de dos opciones: 1 hora en línea, o bien 3 horas combinando “tele formación” y formación en línea. La opción de 1h se realizó sobre una plataforma Moodle y la opción de 3h en colaboración con la red de organismos de formación IPERIA para la parte de “tele formación”. Todos los contenidos de formación fueron creados por IPERIA y los organismos de formación recibieron un acompañamiento para la puesta en marcha de la formación a distancia, sobre todo aquellos que nunca la habían ofertado. Según los datos disponibles más recientes, a finales de noviembre de 2020, más de 1.000 trabajadores han realizado estas formaciones⁵². Teniendo en cuenta que la crisis sanitaria continuará seguramente aun varios meses, es muy posible que esta formación se siga ofertando al menos durante el año 2021.

2. Las medidas del gobierno francés para amortiguar el impacto de la pandemia sobre el sector del empleo entre particulares.

El sector del empleo entre particulares se incluyó en los sectores cubiertos por el dispositivo de “paro parcial” durante el primer y el segundo confinamiento de 2020.

Esta decisión ha significado, por un lado, que los trabajadores que no hayan podido ejercer sus funciones hayan percibido al menos el 80% de su sueldo (con un máximo de 40 horas por semana – 45 para los asistentes maternas), salvo que sus empleadores particulares decidieran completar su sueldo hasta el 100%. Por otro lado, a los empleadores particulares se les han reembolsado los salarios abonados (sin derecho a deducción fiscal) hasta un máximo del 65% (si han completado el 100% del sueldo de su trabajador, el resto del sueldo queda a su cargo)⁵³.

En cualquier caso, será necesario esperar al primer trimestre o semestre de 2021 para apreciar el impacto de la crisis sanitaria en toda su magnitud ya que, según las últimas estimaciones⁵⁴, todo indica que el número de trabajadores va a reducirse, y por tanto la recaudación de fondos para financiar la formación y la certificación del sector.

⁵² Datos internos de IPERIA, no publicados.

⁵³ Fuente: página web del Ministerio de Trabajo, consultada el 27/11/2020: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/activation-d-un-dispositif-exceptionnel-cible-d-activite-partielle-pour>.

⁵⁴ Datos internos de IPERIA, no publicados.

IV. Luces y sombras del caso francés.

El modelo de empleo directo francés constituye el primer ejemplo de estructuración del empleo doméstico a nivel europeo, tanto a nivel cronológico, como en relación con sus resultados y su grado de desarrollo actual.

Así, Francia cuenta con una de las tasas más bajas de empleos no declarados de la UE y del mundo, entorno al 30%⁵⁵. Este es sin duda el elemento central y el gran éxito del modelo francés, que ha conseguido que el empleo declarado sea la norma y sobre todo una opción económicamente viable y fácil para los empleadores particulares, que no encuentran por tanto interés en tener a sus trabajadores “en negro”. Este hecho desencadena toda una serie de efectos en cascada que crean un círculo virtuoso: a más contratos declarados, mayor fuerza de negociación por los trabajadores para obtener mejores condiciones laborales y mayor recaudación para financiar la formación y la certificación del sector.

A pesar de estos elementos positivos, cabe sin embargo señalar toda una serie de aspectos que pueden señalarse como las “sombras” del caso francés. Entre ellos destaca la alta feminización del sector, ya que entorno al 90% de trabajadores son mujeres. El modelo francés no ha conseguido por tanto cambiar, al menos por el momento, la “arraigada percepción del trabajo doméstico como un trabajo de mujeres”⁵⁶. Además de ello, el sector cuenta con altas tasas de empleo parcial, ya que entorno a un 78% de trabajadores trabaja menos de 20 horas a la semana⁵⁷. Este hecho, unido a la edad media elevada (más del 50% de los trabajadores tienen más de 50 años⁵⁸) supone uno de los principales desafíos del sector. De forma paralela, existe un sector académico crítico con el sector y con las políticas públicas para el empleo directo. En este sentido, se puede indicar que, a pesar de las ayudas directas y de las medidas de incentivo como la reducción de impuestos o de cotizaciones sociales, la mayoría de los empleadores particulares se sitúan en los tramos más altos de ingresos, por lo que los efectos redistributivos de estas medidas serían limitados⁵⁹. Además de esto, estas políticas podrían estar contribuyendo al refuerzo y el mantenimiento de discriminaciones por sexo, clase y origen, ya que no cuestionan la feminización y la externalización de los cuidados, ni tampoco la implicación de (o ausencia de) los hombres⁶⁰ en el trabajo doméstico o su gestión, puesto que casi siempre se trata de mujeres que emplean a mujeres, éstas últimas en su gran mayoría de clase social más baja y migrantes⁶¹.

⁵⁵ Ver nota 9.

⁵⁶ OIT, “[Decent work for domestic workers](#)”, Ginebra, 2012.

⁵⁷ Ver nota 16.

⁵⁸ Ver nota 16.

⁵⁹ Ver nota 19.

⁶⁰ “La externalización de las tareas domésticas no es una respuesta a la desigualdad de género sino una manera de esquivar la cuestión”. Devetter, François-Xavier, “[¿Por qué externalizar las tareas domésticas? Análisis de las lógicas desigualitarias que estructuran la demanda en Francia](#)”, Revista de Estudios Sociales, Universidad de los Andes, Bogotá, 2013.

⁶¹ Devetter, François-Xavier, Messaoudi, Djamel “[Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi](#)”, CAIRN, 2012.

Bibliografía

DEVETTER, François-Xavier y MESSAOUDI, Djamel, “[Les aides à domicile entre flexibilité et d'emploi](#)”, CAIRN, 2012.

DEVETTER, François-Xavier, “[¿Por qué externalizar las tareas domésticas? Análisis de las lógicas desiguallitarias que estructuran la demanda en Francia](#)”, Revista de Estudios Sociales, Universidad de los Andes, Bogotá, 2013.

Anexo

Décret n° 2005-1698 du 29 décembre 2005 fixant la liste des activités mentionnées à l'article L. 129-1 du code du travail (JORF 30 diciembre de 2005).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000634126&categorieLien=id>.

EFSI (Federación europea de servicios a la persona), “[PHS Industry Monitor](#)”, 2018.

FEPEM (Federación nacional francesa de empleadores particulares), “[Rapport sectoriel des branches](#)”, 2020.

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (JORF 11 de marzo de 2000).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>.

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 (JORF 11 de marzo de 2000).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807>.

LOI n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie (JORF 5 de agosto de 2008):

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000019283321&cidTexte=JORFTEXT000019283050&categorieLien=id>.

INSEE (“*Institut national de la statistique et des études économiques*”), “[Tableaux de l'économie française](#)”, 2020.

OIT, “[Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection](#)”, Ginebra, 2013.

Ministère de l'Economie, Direction Général du Trésor, “[Trésor-Éco n° 175 - La politique de soutien aux services à la personne](#)”, 2016.

Sénat Français, “[Services à la personne : bilan et prospective](#)”, Rapport d'information n° 589 (2009-2010), 2010.