

FRANCIA

SITUACIÓN SOCIOLABORAL

Competitividad: luz verde para el acuerdo en Renault

Flexibilidad horaria a cambio de contratación.

El texto introduce una mayor flexibilidad laboral a cambio de nuevas inversiones y nuevas contrataciones de trabajadores. Al acuerdo, que contaba con el apoyo de CFE-CGC y de FO, se une ahora el sindicato CFDT, alcanzando, de esta manera, el 63% de la representación laboral. Entre las medidas de flexibilidad está la realización de **una hora suplementaria al día** (hasta un máximo de 8 al mes y 50 al año). La empresa se compromete a introducir al menos **3.600 contratos indefinidos** entre 2017 y 2020 (que no compensarían la desaparición de 4.500 puestos de trabajo en ese período, según cálculos de la CGT), la prórroga de **6.000 contratos para jóvenes** y a **reducir a la mitad los 8.000 contratos temporales**.

La dirección del grupo se compromete a fabricar un nuevo modelo por sede, con una producción final de 710.000 automóviles al año (cifra similar a la de 2016) durante los tres próximos. Mientras el acuerdo de 2013 buscaba no cerrar fábricas y evitar los despidos, la dirección del grupo considera que **el acuerdo actual permite encarar el futuro**. Está pendiente la respuesta de CGT. Sería una sorpresa que apoyara el acuerdo.

El Ministerio de Trabajo ve con buenos ojos el acuerdo de competitividad de Renault.

Mientras que los acuerdos **firmados por Renault y PSA en el año 2013** lograron mantener sus márgenes empresariales y les permitieron finalmente incrementar la contratación, supusieron un **gran sacrificio por la parte de los trabajadores**, el actual, que garantiza el volumen de actividad a cambio de una mayor flexibilidad laboral, es un éxito incontestable de la dirección del grupo automovilístico.

Según el Ministerio de Trabajo, que ve con muy buenos ojos el acuerdo, no ha habido una evolución significativa en el número de AME (**acuerdos de mantenimiento del empleo**) de dos años de duración hasta el momento. Se ha firmado el doble de acuerdos con una duración superior. Ello anima al Gobierno a alargar la duración de los AME de corta duración hasta los cinco años.

Las empresas que firman acuerdos de competitividad no siempre obtienen buenos resultados. Smart se rompió los dientes ante la hostilidad de CGT y CFDT. Proponía una jornada semanal de 39 horas (cobrando 37 y una prima de adaptación) y la contratación de 50 trabajadores temporales. Mahle-Behr (empresa con mil trabajadores) firmó en 2013 un AME, congelando los salarios y reduciendo cinco días RTT (jornadas de descanso para los trabajadores que superan las horas de la jornada semanal). Las cifras de negocio no se recuperaron y en 2016 la plantilla de la empresa era de 870 trabajadores. Para éstos el AME resultó un fracaso en toda la línea.

Una reforma en marcha: la apertura los domingos.

- La FNAC se añade a la larga lista de empresas donde se ha logrado un acuerdo con los sindicatos.
- A pesar de la oposición de algunos sindicatos, los trabajadores han tenido en cuenta las ventajas económicas.
- El impacto sobre el empleo es real, aunque no alcanza los 20.000 previstos.
- Jornada de trabajo dominical en Galerías Lafayette.

2017 va ser el año de la apertura dominical. La batalla con los sindicatos refractarios ha resultado complicada. El caso de la FNAC lo prueba. Las negociaciones se iniciaron en octubre de 2015. Sólo una nueva composición del comité de empresa, tras las elecciones sindicales, ha permitido la firma del acuerdo (FO, que se oponía al acuerdo, ha perdido un 10% de los votos) con un apoyo suficiente de la parte sindical (51,61% de representación). En el acuerdo se estipula que los doce primeros **domingos se pagan al triple** y los siguientes al doble de la remuneración habitual.

Bon Marché dobla la retribución en estos casos y la incrementa en un 75% los sábados (anteriormente la primaba un 25%). En todos los casos se trata de decisiones voluntarias de los trabajadores. Ya hay quien propone los **contratos VSD** (de viernes a domingo) con 25 horas de trabajo pagadas como 32.

Aunque el impacto sobre la contratación no alcanza la cifra prevista (20.000), es real: 1.500 nuevos empleos entre Galerías Lafayette y BHV y hasta 100 en la FNAC. La medida se entiende ante la presión del comercio *online* que permanece abierto las 24 horas del día a lo largo de todo el año.

Galerías Lafayette-Haussmann abre todos los domingos a partir del 8 de enero. La empresa confía en incrementar la cifra de negocios entre un 5% y un 10%.

Pese a la crítica de los sindicatos, que advierten sobre una mayor presión sobre **los trabajadores**, éstos **se han inscrito masivamente (92%)** para realizar estas jornadas

El acuerdo de mayo pasado prevé tres formas de compensación: doblar la remuneración de ese día y disfrutar, además, de un día de descanso; recibir el pago habitual y dos días de recuperación; y, cobrando lo mismo, recibir tres días de recuperación (uno de ellos en el mes anterior o en el siguiente).

Por otra parte, Galerías Lafayette ha reforzado su plantilla con una nueva categoría formada por trabajadores **contratados para el fin de semana**; son 400 y podrían llegar hasta 500. Por 25 horas trabajadas, recibirán el pago de 32.

Cómo remunerar las horas extraordinarias.

Las **horas complementarias** son una **herramienta de flexibilidad de primera categoría**. Se aplican al trabajador a tiempo parcial que alarga su jornada (con un límite que va entre el 10% y el 30%) de la jornada contractual. El código del trabajo indica (L 3123-8) que deben ser mejor remuneradas que las horas habituales. Los

agentes sociales fijan esta cuantía (suelen hacerlo alrededor de un incremento del 10%). El legislador permite que, mediante un acuerdo sectorial, los agentes sociales introduzcan en el contrato de trabajo una cláusula de complemento horario. A falta de acuerdo, se aplica el incremento legal, que va del 10% hasta el 25%.

El régimen jurídico de las **horas suplementarias** es distinto. En principio se compensan con un incremento en la remuneración, pero también cabe una mejora del salario contractual.

Desde la entrada en vigor de la denominada ley El Khomri hay una **tasa umbral del 10%**, y se permite que un acuerdo local pueda fijar una cuantía inferior a la establecida por un acuerdo sectorial. El código de trabajo sólo se aplica ya de manera subsidiaria (cuando no existe un acuerdo colectivo al respecto). En este caso, el empresario debe incrementar al trabajador un **25% más por las primeras ocho horas y un 50% más por las posteriores**.

Balance mitigado del quinquenio sobre la igualdad de mujeres y de hombres.

- Se han producido avances, pero resultan insuficientes, según el Laboratorio de la Igualdad.

Según el estudio de este 'think tank' feminista tan sólo se habría dado un **cumplimiento formal** a la ley de 4 de agosto de 2014 sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Las listas paritarias suelen encabezarla hombres y los perfiles de las consejerías en los ejecutivos locales se mantienen muy estereotipadas (atribuyendo a las mujeres tareas menores).

Por primera vez se ha decidido **sancionar** a las empresas que incumplen la igualdad salarial (un centenar desde 2013). Mientras el 91% de las grandes empresas tienen acuerdos para la igualdad profesional, el porcentaje baja hasta el 35% en las de 50 a 299 trabajadores.

Los salarios de los hombres son un 19% superiores a los de las mujeres (si no se incluyen las **distorsiones horarias**). Y la implicación de aquéllos en las tareas familiares presenta un balance discreto.

Manuel Valls se propone reducir a la mitad la desigualdad salarial en un quinquenio y anularla totalmente en el plazo de diez años y su compañero Hamon quiere que cualquier financiación pública sea imposible para los partidos que no respeten la paridad en las listas electorales.

El CICE no ha provocado alzas salariales.

Un estudio del Ministerio de Trabajo concluye que la ayuda no se ha utilizado para mejorar las remuneraciones.

Tampoco las inversiones y la competitividad se habrían mejorado mediante el CICE (bonificación fiscal para la competitividad y el empleo). El mecanismo permite beneficiarse a las empresas de una rebaja **en el impuesto de sociedades** en una

cantidad equivalente al **6% de la masa salarial** para las remuneraciones que no superen en 2,5 veces el SMIC.

Donde el CICE parece haber tenido un efecto claro es en la creación y en el mantenimiento de entre 50.000 y 100.000 empleos, en el período 2013-2014 (France Stratégie).

El trabajo sobre una muestra de 2.500 empresas, en el período 2011-2015, del Ministerio de Trabajo ha permitido comprobar la desaceleración de los salarios base, siendo esta mayor en las empresas beneficiarias del CICE. Si bien los datos parecen paradójicos, pueden explicarse por el esfuerzo de las empresas en **mantener los salarios por debajo del umbral de 2,5 SMIC para poder continuar recibiendo la bonificación fiscal.**

Durante las primarias socialistas, Manuel Valls se ha preciado de haber ayudado a las empresas **a recuperar unos márgenes de beneficios** que les han permitido contratar personal, pero, consciente de la impopularidad de esa política, se ha cuidado de proponer la renovación de esas medidas (pacto de responsabilidad y CICE). Otros candidatos (Vincent Peillon y Montebourg) proponían que estas medidas se mantuvieran sólo en la PME y siempre que estas apoyasen la formación de los trabajadores.

MasterCard mejora la licencia por paternidad.

- La empresa americana concede a sus trabajadores ocho semanas, frente a los once días de la Seguridad Social francesa.

MasterCard concede esa licencia a sus trabajadores en todos los países. La legislación francesa otorga, desde enero de 2002, esa licencia, durante un máximo de once días a los padres que hayan trabajado o percibido una prestación por desempleo en los doce meses anteriores. Los países escandinavos son mucho más generosos al respecto. Así **Finlandia concede 54 días pagados** de licencia a los trabajadores en estas circunstancias.

Los empleados de MasterCard **pueden gestionar la licencia a su elección:** de una sola vez a partir del nacimiento o en el período de un año posterior al hecho causante. La empresa enmarca esta decisión en su proyecto de **mejora de las condiciones de trabajo, construyendo ventajas competitivas que le permitan atraer los mejores talentos.**

En Francia, la disposición es utilizada por el 70% de los padres (90% en el sector público) y, desde su introducción en 2002, los usuarios de la misma han aumentado desde los 32.400 de ese año hasta los 389.000 de 2008.

Un informe del año 2013 resalta que, con motivo del nacimiento de su primer hijo, el 80% de los trabajadores con contrato indefinido en el sector privado han disfrutado de esa licencia, frente al 48% de los que tienen un contrato de duración temporal (CDD).

Teniendo en cuenta que los CDD suponen en la actualidad el 70% de todos los firmados, se entiende que, entre 2008 y 2014, el número de licencias por paternidad haya descendido hasta 370.000. Finalmente, tan sólo el 13% de los padres en paro han aprovechado este permiso.

La máquina contra el trabajo.

- La renta universal y el ludismo.
- Un impuesto sobre los robots destructores de empleo.

El ludismo fue un movimiento social que se caracterizó por la oposición a la introducción de maquinaria moderna en el proceso productivo. Se desarrolló durante las primeras etapas del proceso de industrialización y dio lugar a violentas acciones de destrucción de máquinas. Su origen se remonta a la acción de "Ned Ludd", su mítico líder, un tejedor que en 1779 fue supuestamente pionero en este tipo de prácticas tras destruir el telar mecánico que manipulaba. Se desarrolló entre 1800 y 1830, fundamentalmente en Inglaterra y su intervención estuvo jalonada por una oleada de amenazas, tumultos y desórdenes que amedrentó a los patronos y provocó la intervención del gobierno.

Dos siglos más tarde, el candidato socialista a las presidenciales, Benoît Hamon, considera que el trabajo está en vías de convertirse en algo extraño, como consecuencia de la revolución digital, y que ello hará necesario introducir una renta universal que asegure la existencia (económica) a toda la población.

Las conclusiones del Consejo de Orientación para el Empleo no son tan pesimistas. Un 10% de los empleos actuales podrían ser suprimidos directamente por la automatización. Por otra parte, prevé que la mitad de los empleos existentes son susceptibles de modificar su contenido de manera significativa, cuando no muy importante. Como era previsible, el informe anuncia que el progreso tecnológico favorece el empleo cualificado y pone en peligro las ocupaciones poco cualificadas y las de tipo manual (manipulación, construcción y mantenimiento). La industria ya no generará empleo.

La batalla principal se jugará en el sector de los servicios (75% de la economía y 80% del empleo). No se trata sólo de las cajas de los supermercados o de los conductores. La inteligencia artificial también puede realizar la mayor parte de las tareas intelectuales repetitivas.

La Historia ha demostrado que el progreso técnico terminaba creando, décadas más tarde, valor y empleo. La cuestión que se plantea es cómo gestionar la transición favoreciendo la creación de nuevas actividades generadoras de empleo.

La Comisión de Asuntos Jurídicos ha solicitado a la Comisión Europea que prepare una directiva en relación con la robótica y la inteligencia artificial y la creación de una agencia europea de robótica.

A la vista del impacto de las nuevas técnicas sobre el empleo, aparecen nuevos riesgos para la viabilidad de los regímenes de seguridad social. Todo ello va a hacer necesario que las empresas reflejen la contribución de la robótica a sus resultados

financieros, a los efectos de integrarlos en la fiscalidad y de realizar nuevos cálculos de las cotizaciones sociales. Igualmente, el informe llama a considerar con la mayor seriedad un sistema de renta universal básica.

Hay quien pretende ir más lejos y llega a plantear la cuestión de la responsabilidad civil de los robots y de la necesidad de introducir la obligación de contratar pólizas de seguros a estos efectos.

Sobre la rarificación del trabajo (artículo de “Les Echos”, el 26/01/2016).

De nuevo vuelve el mito sobre la desaparición del trabajo, al que Benoit Hamon, el candidato socialista a las elecciones presidenciales, aporta como principal respuesta una renta básica universal para todos. Según este artículo, la hipótesis de la desaparición del trabajo no ha sido confirmada por ningún estudio académico serio y considera que habrá que tener en cuenta la aparición de **formas de empleo alternativas al asalariado**.

No cabe duda de que la robotización y la inteligencia artificial están progresando rápidamente. Si este tema ya fue objeto de escritos alarmistas hace 20 años, en septiembre 2013 dos universitarios de Oxford volvieron a presentar un estudio sobre el tema previendo hasta un 47% de desaparición de los empleos americanos, pero posiblemente el método de contabilización no fue suficientemente riguroso. En marzo 2016, **la OCDE evaluó en un 9%** la parte de “empleos con riesgo” en los países miembros y hace 10 días, el Consejo de Orientación del Empleo (COE) presentaba una cifra similar para Francia “menos del 10% de los empleos presentaban riesgo de desaparición”.

Lo que parece faltar en los estudios alarmistas es la proporción de los empleos creados por las nuevas tecnologías (si desaparecieron 200.000 puestos de secretarías en Francia desde los años 1990, se crearon en cambio 250.000 puestos de técnicos e ingenieros en informática en ese mismo periodo). Igualmente hay que tener en cuenta que la revolución tecnológica no tan solo creará o destruirá empleos sino que transformará la naturaleza del trabajo permitiendo recurrir de manera ocasional a trabajadores externos a la empresa (interinos, prestatarios o autónomos) según las necesidades.

Se puede constatar en Francia, y en otros países, que **la parte de los trabajadores no asalariados está creciendo desde 2008**, pasando del 10,7% al 11,5% (2014).

El recurso de las grandes empresas a empleos de corta duración aumentó del 49% en los cinco últimos años, según un estudio de la EY (red mundial para apoyo a la creación de empresa e innovación).

Se indica que mañana un empleo no será forzosamente reemplazado por un robot, pero posiblemente sea de corta duración en algunas ocasiones o repartido en varios empleadores. Este es el reto mayor después de un siglo de asalariado dominante. Para adaptarse **habrá que modificar de manera profunda el código de trabajo y la protección social**. Un proyecto igual de ambicioso que la creación de una renta

universal propuesta por Benoit Hamon, pero por el que la clase política aún no se interesa.

Los VTC retoman las hostilidades con las plataformas.

- La manifestación de conductores en París, una movilización a la baja.
- Se impone una nueva estrategia.
- Los VTC piden la vuelta al 20% de la comisión aplicada por Uber (ahora del 25%).
- Cifras básicas de la plataforma y los VTC.

Los conductores de vehículos de transporte [con conductor] (VTC) han reiniciado las movilizaciones tras tres semanas de tregua con una manifestación en la plaza de la Bastilla, con marcado simbolismo por la lucha contra la esclavitud.

Los convocantes han pedido a los VTC que se desconecten masivamente del conjunto de las plataformas el día 16. Su principal reivindicación es el aumento de sus ingresos, bien mediante el precio pagado por kilómetro, bien sea por el descenso de la comisión retenida por las plataformas.

Los organizadores de la concentración contra las plataformas (contra Uber en particular) **apenas lograron reunir entre 50 y 150 conductores**, frente a los cientos que habían reunido en la concentración del pasado 15 de diciembre. El conflicto estalló cuando Uber decidió, en noviembre pasado, de manera unilateral, aumentar su comisión sobre el precio de las 'carreras'.

Se prevé un cambio de estrategia (CFDT-VTC) e incluso la derivación del asunto hacia la magistratura de lo social (UNSA-VTC); se trataría de **conseguir la recualificación** de los contratos independientes de los VTC en contratos por cuenta ajena. La jurisprudencia, sin embargo, se ha mostrado favorable a los argumentos de las plataformas.

En el corto plazo, los chóferes de los vehículos de transporte con conductor (VTC) ponen sus esperanzas en el **mediador** nombrado por el Gobierno que, a final de mes, fijará su dictamen.

Sayah Baaroun es la voz de los VTC contra la 'uberización': "Antes de que existiesen las plataformas la vida era distinta: con una semana laboral de setenta horas, se podía ganar entre 3.000 y 5.000 euros netos al mes [estas cifras no se acercarían a la realidad]. Hoy, con las tarifas en curso, los ingresos netos de un conductor oscilan entre los 800 y los 1.200 euros mensuales." El objetivo que se plantea es el de reequilibrar el sistema.

Algunas cifras significativas:

- En Francia hay **15.000 conductores que trabajan con la aplicación Uber** (la mitad de ellos vive en barrios con altas tasas de desempleo).
- El **90%** de la actividad de los VTC se concentra en **Île-de-France** (y la actuación de Uber ha supuesto el **25% de los puestos de trabajo netos creados** en la región en los seis primeros meses de 2016).

- **Los ingresos netos medios** de los conductores que trabajan con Uber se sitúan **entre los 1.400 y los 1.600 euros mensuales**, con jornadas laborales medias de 52 horas semanales.
- Con la decisión de noviembre pasado, Uber se queda con el 25% de los ingresos de los conductores (hasta entonces la tasa era del 20%).
- El 20% de los conductores tiene, además, otro puesto de trabajo. El 55% de los conductores que trabajan para Uber es menor de 35 años.

Uber, líder del sector, excluye proceder a modificar sus tarifas y considera que hay otras maneras de mejorar la situación de los conductores (reducción de las exigencias sobre la naturaleza de los vehículos). El resto de las empresas del sector afirma que podría **mejorarse la situación** económica de los conductores si el gobierno les concediese algunas de las **ventajas reservadas a las taxis** (uso de los carriles bus y transporte de pacientes de la Seguridad Social).

El 60% de los jóvenes afirma estar dispuesto a crear su propia empresa.

Una encuesta realizada en Francia por OpinionWay, entre más de mil jóvenes, arroja el dato de que el 60% de ellos estaría dispuesto a crear una empresa. A pesar de ello, **el trabajo indefinido sigue siendo el objetivo principal** (73%) de estos jóvenes de entre 18 y 29 años, porque da seguridad en el empleo (70%) y regularidad en los ingresos (49%); también porque genera derechos en materia de vacaciones (49%) y una buena cobertura medico-social (49%).

El 52% de los encuestados se retrae de este tipo de proyecto ante las dificultades de financiación y el 46% por la incertidumbre del resultado económico, mes a mes. A fin de cuentas, el 45% de los encuestados busca en el trabajo, ante todo, una buena remuneración económica.

En relación con el desarrollo profesional, el 85% valora positivamente el *co-working* y el teletrabajo, y piden una mayor igualdad de derechos sociales (83%) entre trabajadores independientes y asalariados.

Tomarse en serio el bienestar en el trabajo.

Hasta tres millones de trabajadores franceses estarían al borde del *burn-out* (**agotamiento**). Se trata de un tipo de afección reveladora de disfuncionalidades profundas en el mundo del trabajo. Sucede lo mismo con la **desmotivación** (*désengagement*) que, según una encuesta de Gallup, afecta al **87% de los empleados**.

Para enfrentar el fenómeno, algunas empresas han creado el puesto de *directores de bienestar* (CHO). **La excepción: Dinamarca**. En este país el 45 de los asalariados se muestran altamente satisfechos con su trabajo. El secreto está en la capacidad de las empresas en definir un proyecto común, capaz de dar sentido y de movilizar a los trabajadores. Otro ejemplo a seguir es el de **ISS**, que se esfuerza en **valorar el talento y la capacidad de iniciativa** de cada trabajador. El sistema funciona: en Francia la tasa anual de rotación en los puestos es tan sólo del 12%, cuando la media del sector es del 35%.

Los frutos prohibidos: la práctica de la empresa polaca Fructofresh.

En la localidad polaca de Czarmowice, la empresa Fructofresh ve cómo sus trabajadores la abandonan. Éstos denuncian condiciones cercanas a las de un campo de trabajo, por una remuneración equivalente a **150 euros mensuales**. Entre sus 150 empleados, hay más de 70 ucranianos y 50 norcoreanos.

Más de 50.000 **norcoreanos** trabajan, de manera voluntaria, en el extranjero. La compañía –en Corea- realiza la intermediación les cobra una comisión del 70% de su salario. La diputada laborista holandesa Kati Piri asegura que **no se puede tolerar “el trabajo forzado en la UE”**. Los dos principales **clientes de Fructofresh en Francia** (país donde la empresa polaca realiza el 40% de sus ventas) aseguran no estar al tanto de esta situación y anuncian una investigación esta misma semana.

Europa quiere multar al camionero polaco (Le Parisien - 31/1/2017).

Competencia: Polonia, Bulgaria y Rumania están en el punto de mira de sus vecinos europeos con motivo de sus prácticas desleales en materia de transporte de carretera.

Bajo el eslogan *Alianza de camioneros*, se han reunido en París los ministros de Transportes de nueve países europeos: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Italia, Luxemburgo, Noruega y Suecia. Se trata de luchar contra la competencia desleal, y especialmente contra el **“dumping” social practicado por algunos países europeos en el transporte por carretera**. La falta de regulación de ese sector parece haber **destruido más de 21.000 empleos en Francia** desde 1999, según el Comité nacional de carreteras (CNR) Una tendencia que aún se aceleró después de la crisis económica mundial de 2008, con un aumento del 35% de las quiebras de empresas.

“Es un verdadero veneno para el transporte por carretera”, afirma la diputada europea Karima Delli (EELV) que acaba de ser elegida presidenta de la comisión de los transportes del parlamento europeo. “Es urgente tomar medidas, medidas comunes en la unión europea”.

Varios países del antiguo bloque del Este, como Polonia, Bulgaria o Rumania, están en el punto de mira. ¿Cómo luchar, cuando el salario mínimo bruto es de 431€ este año en Polonia (para una duración legal de 40h por semana) contra 1.480,27€ en Francia (para 35 horas)?

“Y el salario fijo solo da una idea parcial de las discrepancias existentes porque los transportistas también manipulan las horas suplementarias”, denuncia Jean Marc Rivera, secretario general nacional adjunto de la Organización de Transportes por Carretera Europeos (Otre). “En algunos países, ciertas derogaciones al Código de trabajo permiten ir **más allá de las 50 horas por semana**”.

El volumen anual de conducción varía **entre 1.540 horas en Francia a 2.025 horas en Lituania**. Sin hablar de los numerosos instrumentos técnicos utilizados para **manipular los crono-taquígrafos**, los registradores instalados a bordo de los

camiones y que permiten medir el número de horas pasadas al volante. El secretario de estado de transportes francés, Alain Vidalies, no vaciló en traer uno de esos aparatos manipulados ante sus homólogos europeos, durante una sesión del Consejo europeo, el 1 de diciembre pasado en Bruselas.

“Solo en relación con el tiempo de trabajo, se registraron 10.000 infracciones en 24 países, entre los cuales Francia, en un año” subrayó Alain Vidalies.

Sabiendo que los dos gastos más elevados para los transportistas, que determinan en consecuencia sus tarifas, son la gasolina y los salarios, se puede uno imaginar cómo **las empresas polacas**, entre otras, consiguieron obtener **una cuarta parte de los flujos** de mercancía de toda la Unión Europea al proponer **tarifas ultra competitivas**. Todo esto ante las mismas narices de sus competidores y vecinos europeos.

“Hay que crear una agencia europea del transporte por carretera”, indica el Gabinete de Alain Vidalies “con el fin de reforzar los medios de control y de coordinación entre los diferentes país”.

También es una idea defendida por Karima Delli. Otra vía posible: una inmovilización más sistemática de los camiones en caso de falta de presentación de un documento, medida coercitiva ya aplicada por Italia.

El artículo también presenta un cuadro de diferencias de salarios para los conductores internacionales en 2016:

	Francia	Polonia	Bulgaria	Luxemburgo	Bélgica
Salario bruto mensual	2.478 €	602 €	673 €	3.309 €	2.619 €
Coste anual de cotizaciones empleador	9.120 €	1.479 €	673 €	5.056 €	1.622 €
Coste anual para la empresa	45.852 €	19.813 €	15.859 €	49.014 €	55.810 €

Cooperación reforzada entre el Estado y las Regiones para asegurar el recorrido de los beneficiarios del NACRE.

Desde el día 1 de enero, el apoyo a la creación y a la recuperación de las empresas pasa a ser competencia de las Regiones. Para garantizar una transición sin rupturas para los beneficiarios del dispositivo NACRE (nuevo apoyo para la creación y la recuperación de la empresa) el Ministerio de Trabajo y Regiones de Francia favorecerán que las Regiones se apropien debidamente de estas nuevas competencias.

NACRE apoya anualmente 20.000 proyectos del tipo mencionado arriba. Los dispositivos descentralizados del Estado serán los encargados de ayudar a las Regiones en esta nueva etapa.

UBER: ENTRE EL DUMPING Y EL ESPEJISMO FINANCIERO.

Uber, una empresa del siglo XIX.

En los inicios, para atraer clientes hacia su plataforma de reservas, Uber ofrecía tarifas muy competitivas respecto a las de los taxis; para captar conductores – muchos en paro- les ofrecía retribuciones interesantes. Incluso pudo perder dinero en esta primera fase.

Una vez establecida su posición de liderazgo ha activado la lógica del mercado para rentabilizar sus inversiones. Así ha utilizado la competición entre **los conductores** y ha reducido sus retribuciones. Éstos **han tenido que incrementar sus horas de trabajo para compensar la reducción de sus ingresos**. La respuesta de Uber ha sido nuevas reducciones de sus ingresos. El resultado es que muchos de los conductores terminan trabajando **hasta 72 horas semanales** a cambio de unos ingresos que **apenas superan el SMIC**.

Los conductores que utilizan la plataforma de Uber están conociendo la situación vivida por los obreros en el siglo XIX: dependencia económica, un mercado libre y una **demand inelástica de trabajo**. De esta manera, pequeñas variaciones en la oferta producen variaciones -mucho más fuertes- de los precios en el sentido contrario. Ya en el siglo XIX se comprobó que los **salarios globales** eran **más débiles** en las ramas de la actividad en las que la **duración de la jornada era mayor**, y viceversa. Hoy en día, en los sectores donde la competencia por el trabajo está más abierta (la restauración rápida) se constata que los empleados tienen que trabajar cada vez más horas.

El costoso dumping de Lift y de Uber en el transporte con conductor.

En numerosos países, el precio pagado por el cliente es inferior a la suma entregada al conductor por la plataforma. Uber está presente en 800 ciudades de 50 países. Siguiendo el modelo implantado en Silicon Valley, Uber no se asusta acumulando pérdidas con tal de ocupar el mercado. Según la agencia Bloomberg, **en 2016 Uber habría perdido 2.050 millones de euros**. Su principal rival en EUA, Lift, ha acumulado una pérdida de 600 millones de dólares en el mismo período. Esta estrategia ha permitido a Uber triplicar casi su cifra de negocio en tan sólo un año; mientras que Lift la ha quintuplicado.

Estas cuentas obligan a ambas empresas a recurrir a una forma de *dumping* (mediante un sistema de subvenciones que compensa a los conductores por unas tarifas que no cubren los costes) que en último término apunta a acabar con la competencia. El objetivo final de estas compañías no sería tanto desviar a la gente de los taxis, como convencer a los usuarios de que renuncien a su vehículo particular. Así se entiende la apuesta de Uber por el vehículo sin conductor.

Uber o la gran ilusión financiera.

- Una aventura financiera de resultado incierto.
- Entidades públicas empiezan a organizar el transporte con plataformas similares.

Uber creó en 2009 la interfaz entre conductores independientes (VTC) y sus pasajeros. Hoy está presente en 78 países y el valor de la empresa es similar al de Volkswagen.

El servicio de Uber se remunera con una **comisión del 25%** sobre las *carreras* conseguidas gracias a la plataforma.

A pesar de ello, ha acumulado, desde su creación, unas **pérdidas enormes**: en 2016 fueron de 3.000 millones de dólares sobre una cifra de negocios de 2.000 millones. **La financiación externa** de la empresa (12.000 millones de dólares) podrá servirle para dominar el mercado, imponiendo unas tarifas que le permitan la rentabilidad o, en otro caso, se habrá esfumado el capital adelantado por un centenar de fondos de inversión.

Siguiendo el ejemplo de Uber, la empresa china **Didi Chuxing** (de capital local) asegura el 90% de las *carreras* en China y tiene un tamaño superior en siete veces al de la californiana Uber. **El modelo público** que promoviera el ayuntamiento de Helsinki funciona en Nueva York, Chicago y Boston con microbuses.

Después de la uberización, la transformación del coche particular: de propiedad a objeto de uso compartido.

Uber y Lyft están revolucionando el mundo de los vehículos de transporte público con conductor (**VTC**). Ahora son los productores los que quieren introducir el coche *a petición*. Éste ya no sería una propiedad privada, sino un servicio personalizado y compartido.

El desarrollo de los smartphones y de las grandes bases de datos abren la puerta hacia una forma de *auto-compartición* digital eficaz que, en último término, **conduciría al automóvil de la esfera de la posesión a la esfera del uso.**

Desde 2008, Mercedes es la referencia del sector. Su servicio **Car2go** dispone de 14.000 vehículos en 26 ciudades del mundo. BMW lanzó en 2011 su servicio **DriveNow** y cuenta con 4.600 coches en seis países. Volkswagen ha creado en diciembre un servicio de movilidad y ha invertido en la israelí Gett (un servicio VTC). **General Motors** se ha hecho con acciones de **Lyft**; buscaría introducir un servicio de autos compartidos en las grandes ciudades de los EUA, **apuntado directamente a los taxistas.** **Toyota** va a invertir en **Uber** y Nissan ha lanzado un servicio que permitirá a distintos usuarios ser copropietarios de un Micra, gestionando el uso mediante el *smartphone*.

En Francia, **PSA** ha iniciado actuaciones en relación con los coches autocompartidos. La empresa se asoció con otra de **Madrid** y en tan sólo un mes han conseguido 50.000 abonados al servicio. Citroen permite disponer de un vehículo pagando un alquiler mensual de... cero euros, siempre que ponga el coche a disposición de Travel-Car veinte días al mes.