

## FRANCIA

### TRABAJO DESPLAZADO, EL MOTOR DE POLONIA.

---

Aterima es una agencia polaca de trabajo interino que desplaza trabajadores, sobre todo a Francia. Por eso ha creado la Iniciativa para la movilidad del trabajo. Es un grupo de presión que trata de desarrollar una serie de conocimientos técnicos en materia económica, jurídica y administrativa en relación con el desplazamiento de trabajadores. Se trata de aportar su punto de vista al debate abierto sobre la materia.

El tema es estratégico para Polonia. Entre 2012 y 2015, el número de declaraciones de desplazamiento ha pasado de 340.000 a 463.000. Para la patronal polaca (Lewiatan), la exportación de servicios sería, para Polonia, lo que el vino para Francia. El trabajador sería una de las pocas ventajas competitivas del país. La revisión de la Directiva europea de 1996, podría amenazar el transporte, la construcción o la prestación de servicios a las empresas polacas; actividades que afectan a 800.000 empleos. Polonia considera injusta una modificación de la normativa porque el país abrió, desde 2004, sus puertas a las empresas extranjeras, que han podido utilizar así una mano de obra barata. Cuando les ha tocado el turno a los polacos de desplazarse al oeste para beneficiarse de las oportunidades las cosas no están resultando tan sencillas.

Polonia ve la voluntad de controlar estos desplazamientos como un reflejo proteccionista. Los obreros polacos se trasladan a occidente para conseguir unos ingresos suplementarios o para pagar un crédito. En 2015, las transferencias monetarias hacia el país superaron los 2.790 millones de euros. Entre 2011 y 2015 el número de los interinos desplazados por las agencias especializadas ha pasado de 13.400 a 37.000 personas. Ya en los años 2000, cuando la tasa de desempleo en Polonia alcanzaba el 18 %, el mercado europeo aparecía como *el Dorado*.

Ciertamente, estos desplazamientos generan sus abusos, como es notorio en Francia, con nóminas poco claras y trucos de prestidigitador en materia contable. Pero en el Este, estas idas y vueltas permiten vivir a muchas familias.

La diferencia salarial entre Este y Oeste no se ha reducido con el tiempo y en Polonia los empleos técnicos en el sector de la construcción son muy precarios. Un montador de sistemas de ventilación –por ejemplo- puede ganar en un mes en Francia lo que en dos o tres en Polonia. En muchos casos, los empresarios no declaran todo el salario en las nóminas para rebajar la cuantía de las cargas sociales.

Este sector del trabajo asalariado parece estar agotándose en Polonia, porque un gran número de trabajadores (2.400.000 en 2015) vive habitualmente fuera del país. Por eso, las agencias que reclutan a los trabajadores desplazados financian el transporte, el alojamiento e incluso la formación. Los candidatos tienen dónde elegir: Alemania, que los corteja debido al envejecimiento demográfico de su población, o los países escandinavos, que tienen fama de manejar remuneraciones astronómicas. Los trabajadores polacos prefieren los desplazamientos de entre tres y seis meses y, para seducirles, ya no basta prometerles el SMIC.

## VUELVE CON FUERZA LA CUESTIÓN DEL TRABAJO

---

El profesor de la Universidad de París Oeste Nanterre (La Défense), Pascal Lokiec señala <sup>11</sup>que el trabajo ha vuelto a escena desde el momento en que la mayoría de los candidatos en la elección presidencial se han llegado a proclamar *candidatos del trabajo*. Es dudoso, sin embargo, que todos sepan distinguir entre trabajo y empleo; se trata de conceptos que reenvían a realidades bien distintas. Por una parte, **el trabajo designa la actividad**, de la otra, el **empleo** uno de los estatus (el de asalariado) sobre el que esta **forma de actividad** se ejerce. De hecho, un mismo trabajo puede realizarse mediante distintos tipos de contrato e, incluso, en la modalidad de voluntariado.

### Todo para el empleo.

Durante los últimos decenios, la preocupación del paro ha ocultado la cuestión del trabajo. En un período de pleno empleo sólo cabía interesarse por las condiciones de trabajo. En un tiempo de fuerte desempleo, esta prioridad desaparece. ¿Deben condenarse los empleos a la baja, en condiciones de trabajo y de remuneración precarios o deben aceptarse dejando a determinados asalariados sometidos a un **subderecho de trabajo**? Los *mini-empleos* de Alemania y *contratos de cero horas* en Gran Bretaña son un buen ejemplo.

Porque el asunto del empleo es, a la vez, el del acceso al mismo y el de su pérdida. Si la Ley El Khomri ha abordado el segundo aspecto suavizando la definición del motivo económico para el despido, la campaña de la elección presidencial está jalonada de hitos que apuntan a facilitar, más aún, los despidos mediante la creación de un **contrato de trabajo seguro**, en el que las condiciones y modalidades de ruptura estarían predefinidas y serían progresivas. ¿Vamos a volver al contrato único de trabajo? Porque la lógica subyacente a estas propuestas es conocida: hay que reducir la protección de los que tienen un trabajo para facilitar el acceso al mercado de trabajo de los que no lo tienen.

### No lo suficiente para el trabajo.

Si la cuestión del empleo debe ocupar una posición central, no puede ser a costa de ocultar la del trabajo. Abordar ésta es tratar, ante todo, el tema de las **condiciones** de trabajo. Este es un asunto que, desde que se planteó con los inicios del derecho del trabajo (siglo XIX), no ha desaparecido, como lo prueban los casos de agotamiento (*burn-out*) e, incluso, de suicidios. También debemos tener en cuenta el **tiempo** de trabajo, pero no de una manera estrictamente cuantitativa, poniendo el foco sobre la mera cuantificación de las horas trabajadas. Así debemos llegar hasta la **salud** de los asalariados y su **vida personal**. Y estos límites no pueden resumirse en las reglas mínimas fijadas por la UE. La cuestión de la **carga de trabajo** merece una reflexión especial. Tenemos que llegar a su **remuneración**, con sus múltiples variables: el aumento retributivo de las horas suplementarias o la cuantía del SMIC. En el momento en que este se plantea dentro del marco europeo, aparece la cuestión del *dumping* social.

---

<sup>11</sup> Liaisons Sociales, número 179.

*Actualidad Internacional Sociolaboral* nº 210

## ¿Hay que ir todavía más lejos?

Empleo y trabajo están fuertemente imbricados, como lo muestran los famosos acuerdos de mantenimiento del empleo o los de mantenimiento y desarrollo del empleo. Equilibran el tiempo de trabajo y la remuneración –por una parte- el mantenimiento y el desarrollo –por la otra-. Esta relación está en el centro de los desafíos a los que se enfrentarán las sociedades modernas.

Otro aspecto de la discusión, con el fondo de la *uberización* de nuestras sociedades, ve cómo prospera la tesis según la cual el trabajo subordinado estaría en vías de desaparición. En un futuro próximo no seríamos subordinados, sino autónomos (en la organización de nuestro tiempo de trabajo, de nuestras vacaciones y licencias o en la fijación del lugar de trabajo).

Subordinación y autonomía no son siempre términos antinómicos y, pese a que gran número de trabajadores permanezcan en situación de subordinación, le corresponde al mundo del Derecho las nuevas formas de control. Éste es un concepto que, en los países anglosajones, ya reemplaza al de subordinación. Permite entender que siendo autónomo en la organización de su tarea, el trabajador queda sometido al cumplimiento de los objetivos fijados dentro del plazo establecido; se trata de una sumisión a una forma de poder que nada tiene que envidiar a la de la subordinación clásica.

## ¿Una renta universal?

Sobre el fondo del desarrollo tecnológico, crece otra idea que es controvertida: el trabajo estaría en vías de convertirse en un objeto raro, hasta el punto de que las sociedades futuras ya no podrían existir sobre esa base. La consecuencia sería la necesaria desconexión entre trabajo y remuneración (que no es otra que el empleo). Aquí se encuentra el yacimiento de la famosa renta universal. Tomado en su interpretación más ambiciosa, el concepto llama a la prudencia, tanto por lo que dice en relación con el trabajo como por los riesgos que puede comportar, entre otros, para la financiación de la protección social. Entre el auge de una verdadera seguridad social profesional (dirigida esencialmente hacia facilitar las transiciones entre las distintas formas de empleo y entre éste y el paro) y la construcción de un sistema fundado sobre el no-trabajo hay un foso que no deberíamos franquear todavía.