

Combatir la *precariedad laboral* mediante una economía más inclusiva

JEAN-MARC BOIVIN Y SAÏD HAMMOUCHE

Una nueva precariedad laboral con múltiples facetas

La precariedad laboral afecta a un amplio colectivo compuesto en su mayoría por jóvenes, mujeres, personas mayores, trabajadores poco cualificados, personas de origen inmigrante, personas con discapacidad y funcionarios públicos. Se intensifica en las zonas desfavorecidas: habitantes de barrios populares o zonas rurales y habitantes de los territorios de ultramar. La mayoría de los sectores de actividad se ven afectados (asistencia a domicilio, gran distribución, logística, salud, educación, agricultura, etc.). Esta precariedad laboral se intensifica en un contexto de transformaciones económicas y cambios en el mundo del trabajo: terciarización de las actividades y destrucción de los empleos industriales, desarrollo de la economía residencial, fragmentación y mayor flexibilización del empleo, digitalización de las actividades y recurso a la inteligencia artificial, aumento de la subcontratación, modelo dominante del «low cost», etc.

El creciente auge del trabajo precario en plataformas, que entra dentro del trabajo no declarado debido a la clasificación errónea de estos trabajadores como «autónomos»¹, debilita las protecciones colectivas y amenaza la viabilidad financiera de los organismos de protección social debido a las cotizaciones y contribuciones sociales no recaudadas.

Buscar y encontrar un empleo, y sobre todo mantenerlo, resulta cada vez más difícil debido a la crisis de la vivienda y a las dificultades de transporte, especialmente para los empleos con horarios escalonados o con jornadas laborales fragmentadas (por ejemplo, en los oficios de asistencia a domicilio). El tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el trabajo se ha duplicado en diez años y uno de cada dos trabajadores que reside en el medio rural recorre hoy más de 13 kilómetros para acudir al trabajo.

¹ Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos y la extrema pobreza, Olivier de Schutter, julio de 2023, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Trabajar nunca debería ser sinónimo de precariedad

Ante estas urgencias, el CESE hace un llamamiento a un compromiso firme en favor de la calidad del empleo y la inclusión económica. Recuerda que el trabajo debe permitir a todas las personas realizarse, vivir con dignidad, emanciparse y ser reconocidas.

Para responder lo más fielmente posible a las necesidades, el CESE ha organizado dos jornadas de consulta ciudadana en Bondy, en Seine-Saint-Denis, y en Bar-le-Duc, en Meuse. Se ha escuchado a trabajadores en situación de pobreza, estudiantes, becarios o aprendices, demandantes de empleo, beneficiarios del RSA, empleadores y actores públicos para elaborar este dictamen.

Ante esta constatación, el CESE propone convertir la inclusión económica en un principio rector, reorientando la acción pública e implicando a las empresas en una transformación sostenible del mercado laboral. Formula 20 recomendaciones operativas y específicas, dirigidas a los actores económicos y públicos, para luchar contra la precariedad del trabajo y del empleo.

EN CIFRAS

Aunque el desempleo está disminuyendo (7,5 % en 2024, frente al 10,9 % en 2015), la pobreza, la discriminación y la precariedad laboral van en aumento en la mayoría de los sectores de actividad, ya sean privados o públicos. Jornadas a tiempo parcial impuestas, contratos de corta duración, ingresos irregulares o demasiado bajos, etc.: el trabajo ya no garantiza una vida digna a una parte cada vez mayor de la población.

2,3 millones

de trabajadores viven con menos de 1 288 euros al mes

19,2 %

de estos trabajadores son autónomos

6 € / hora

El salario neto que perciben los repartidores autónomos que trabajan para plataformas por una media de 70 horas semanales

Las recomendaciones del CESE

Dos ejes para combatir la precariedad laboral

1

MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y DE EMPLEO Y REFORZAR EL ACCESO A LOS DERECHOS

¿Cómo?

Actuando sobre las remuneraciones, el mantenimiento de las ayudas y el acceso a la ciudadanía, la formación y la jornada laboral:

- en el sector privado, animando a las empresas que recurren al trabajo a tiempo parcial o a contratos de corta duración a recurrir en mayor medida a las Agrupaciones de Empresarios (GE) y a las Agrupaciones de Empresarios para la Inserción y la Cualificación (GEIQ) mediante su adhesión a las mismas
- en el sector público, aumentando las remuneraciones de los funcionarios de las tres funciones públicas mediante una revalorización de los puntos y la reevaluación de las tablas salariales, con el fin de reducir la brecha con el sector privado. A volumen de trabajo idéntico y a pesar de un nivel de titulación más elevado y una edad media más avanzada, el salario neto medio en la función pública es un 3,7 % inferior al del sector privado
- permitiendo acumular temporalmente los ingresos por actividad y el RSA a tasa completa a través de dispositivos

de seguridad para la reincorporación al empleo, con el fin de evitar la pérdida de recursos en el momento de reincorporarse a la actividad

- reforzando el acceso a la formación a lo largo de toda la vida, en particular para las personas que ejercen de forma aislada

Reforzando la consideración de todas las situaciones laborales, mediante la prevención y el control, tanto en el sector privado como en el público:

- iniciar una reflexión con vistas a la creación de una función análoga a la inspección de trabajo independiente para las tres ramas de la función pública
- desarrollar espacios de concertación, cercanos a las situaciones laborales, en materia de salud, condiciones y organización del trabajo, teniendo en cuenta la creciente pérdida de sentido, el aumento del absentismo y los efectos de la gestión algorítmica

El ejemplo de los trabajadores de plataformas: acelerar la transposición al Derecho francés de la Directiva de la Unión Europea sobre la mejora de sus condiciones laborales y, en este contexto, establecer medidas para mejorar la gestión algorítmica y aplicar multas disuasorias a las empresas que incumplan la normativa social.

N.B.: Esta directiva invierte la carga de la prueba a favor de los trabajadores de plataformas, al establecer una presunción de relación laboral por cuenta ajena. Regula la gestión algorítmica imponiendo transparencia en la gestión del trabajo mediante algoritmos y prohibiendo el tratamiento de determinados datos de carácter personal (el estado emocional o psicológico, las conversaciones privadas, los datos biométricos).

- Permitir a los trabajadores extranjeros que ejercen una actividad a través de una plataforma de intermediación digital solicitar la regularización por el trabajo y considerar las facturas de los autónomos como pruebas de trabajo, al igual que una nómina
- Garantizar derechos sociales y prestaciones colectivas a los trabajadores de plataformas

2

COMPROMETERNOS CON UNA ECONOMÍA MÁS INCLUSIVA PARA LUCHAR

¿Cómo?

Proporcionando a los responsables públicos y privados herramientas que sirvan de palanca para mejorar la calidad del empleo:

→ poner en marcha una «Planificación para una economía inclusiva» con una fuerte dimensión territorial, impulsada por la Dirección General de Empresas, para coordinar la elaboración de estrategias nacionales en materia de inclusión económica y acompañar mejor a las empresas, dotándolas de herramientas operativas para facilitar las prácticas de compra socialmente responsable y desarrollar su impacto social al acercarlas a los actores adecuados

→ incluir en las condiciones de ejecución de los contratos de prestación de servicios la obligación de recurrir al trabajo continuo y diurno (que recurre en gran medida al trabajo a tiempo parcial y a horarios fragmentados)

→ Reservar el 30 % de los contratos de los compradores públicos y privados a las microempresas (TPE) y a las pequeñas y medianas empresas (PYME) para apoyar el empleo local, modificando la legislación sobre contratación pública a escala europea

Reforzando y mejorando los incentivos a las políticas inclusivas lo más cerca posible de los territorios

→ integrar criterios de inclusión en los marcos de referencia de la RSE y establecer un procedimiento simplificado que permita a las empresas valorizar cualquier forma de compromiso a favor de la inclusión.

→ animar a los poderes públicos a acelerar y garantizar el desarrollo de las SCOP, SCIC, fundaciones accionistas, empresas con misión, empresas sociales conjuntas, etc., mediante el desarrollo de fondos de impacto, empresas conjuntas y financiación pública o filantrópica

LOS PONENTES

Saïd Hammouche

said.hammouche@lecese.fr • (33)1 44 43 64 30

Saïd Hammouche es presidente fundador de Mozaïk RH, a la que representa en el grupo «Agir autrement» para la innovación social y medioambiental del CESE. Es miembro de la comisión de Trabajo y Empleo, así como de las comisiones temporales «Cannabis» e «Inteligencia artificial».

Jean-Marc Boivin

jean-marc.boivin@lecese.fr • (33)1 44 43 64 04

Jean-Marc Boivin preside el grupo de Asociaciones del CESE, en el que representa a Le Mouvement associatif. Es miembro de la Comisión de Asuntos Europeos e Internacionales, de la Comisión de Trabajo y Empleo, de las comisiones temporales «Fin de la vida» y «Dictámenes transversales», y de la Delegación para los Territorios de Ultramar.