

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LA “FLEXIGURIDAD” EUROPEA⁸

Introducción

La llamada “Flexiguridad”, aplicada principalmente en los países nórdicos, se apoya en cuatro componentes: contrato de trabajo, formación, políticas de empleo y protección social. Durante los dos últimos decenios, cada uno de estos elementos ha sido objeto de cambios significativos en Francia. Pero sobre todo, las reformas iniciadas en 2007 se han orientado en este sentido, como lo prueba el Acuerdo Nacional Interprofesional firmado en enero de 2008 por los interlocutores sociales que, después de una larga negociación, reorganiza las reglas del contrato de trabajo. Existen a la vez proyectos de reforma y negociación de la formación profesional y del seguro de desempleo. Esta última prevé la fusión de la Agencia Nacional para el Empleo y del Seguro de Paro. El anteriormente citado Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) introduce de nuevo modificaciones en el régimen del tiempo de trabajo y establece una nueva definición de los derechos y deberes de los demandantes de empleo, por citar las más importantes recientemente tratadas.

Situación de Francia respecto a la “Flexiguridad” europea.

Los “principios comunes de Flexiguridad”, adoptados en diciembre de 2007 por el Consejo Europeo no han tardado en introducirse en el debate francés sobre el trabajo y el empleo. Así el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), firmado el 11 de enero de 2008 por las organizaciones sindicales y patronales representativas, tiene como principal finalidad la “modernización del mercado de trabajo”, en la que los especialistas y observadores han visto las primicias de una “Flexiguridad a la francesa”.

Sin embargo, contrariamente a la idea de un cierto retraso francés respecto al hecho de encontrar una vía de conciliación entre flexibilidad y seguridad del empleo, muchas etapas han precedido al citado acuerdo de 2008, que muestran la búsqueda de ese mismo objetivo. Numerosas reformas han sido ya proyectadas tanto sobre la formación profesional, el seguro de paro, el servicio público de empleo, las relaciones profesionales y el tiempo de trabajo. Todo ello bajo la orientación de los cuatro “componentes” identificados por el referencial europeo de la Flexiguridad: “disposiciones contractuales flexibles y seguras, estrategias globales de aprendizaje a lo largo de toda la vida, políticas activas del mercado de trabajo, sistemas de seguridad social modernos”.

Disposiciones contractuales flexibles y seguras: flexibilidad interna o externa en el contrato de trabajo.

⁸ “Centre d’Analyse Stratégique” n° 102, junio de 2008.

En el núcleo del primer componente se encuentra la cuestión –central durante mucho tiempo en el debate social- de la flexibilidad externa del empleo, lo que significa en otros términos las condiciones de ruptura de los contratos de trabajo. Así, los llamados contratos precarios [CDD (Contrato por Duración Determinada) y de ETT (Empresas de Trabajo Temporal)], aunque no han sido objeto de reformas en el último decenio, son de uso frecuente. Las organizaciones firmantes del ANI de enero de 2008 fijan el CDI (Contrato por Duración Indefinida) como norma general y los CDD como útiles complementarios en respuesta a necesidades temporales de las empresas, cuyo uso por estas últimas debe ser “responsable”.

Se puede constatar que, generalmente -y con excepción del Reino Unido en donde las fronteras entre los contratos son menos marcadas-, la “trilogía” CDI-CDD-ETT constituye en Europa el marco de referencia, en donde los contratos cortos ocupan de media al 15% de los activos, encontrándose Francia en una posición media. Además, el ANI, aunque reafirma la necesidad de motivar los despidos, aporta un gran número de dispositivos de flexibilidad al CDI –períodos de prueba más largos, facultad de ruptura de común acuerdo (ruptura “convencional”) y admite en los CDD un nuevo contrato “con un objeto definido”, que puede durar hasta 3 años. En cambio, no modifica el régimen del despido por motivos económicos, a pesar de que algunos analistas lo consideran responsable de la segmentación creciente entre empleos estables y precarios.

Según la OCDE, Francia tiene tendencia a conservar una legislación protectora del empleo, basándose en los procedimientos de despido y en los límites que tienen los contratos cortos, lo cual implica ciertos efectos ambiguos que refuerzan a la vez la estabilidad de los trabajadores que disponen de empleos y la dificultad de los parados para encontrar un empleo. Pero este compromiso reciente parece corresponder a un punto de equilibrio, aunque deje abiertas dos cuestiones que influyen la dinámica del mercado de trabajo francés. Por un lado, el despido por motivo personal tiende a convertirse en un modo corriente de ajuste de plantillas, sin la protección ni dispositivos de reclasificación propios del despido económico. Por otro, la transición del empleo temporal contratación indefinida es cada vez menos frecuente en Francia, pues solo la tercera parte de los CDD o los de ETT se convierte en CDI.

Los “principios comunes” adoptados por la Unión Europea en 2007 preconizan también modos de ajuste capaces de preservar o desarrollar el empleo en las empresas, a través de las remuneraciones, el tiempo de trabajo o las competencias, es decir, lo que podría considerarse como la flexibilidad interna, cuantitativa y cualitativa. El efecto de las leyes de reducción del tiempo de trabajo de 1998 y 2000 favoreció la reorganización del tiempo de trabajo con nuevas formas menos costosas para la empresa (modulación, cómputo anual a tanto alzado) que las clásicas horas extraordinarias o el paro parcial. Igualmente, el uso creciente del tiempo parcial ha tenido el mismo efecto en los sectores en los que es corriente adaptar el volumen de trabajo a las variaciones de la actividad. Todo ello da a las empresas francesas márgenes importantes de flexibilidad productiva. Se

añaden, además, las medidas recientes que favorecen la prolongación individual del tiempo de trabajo (exoneración fiscal y social de horas extraordinarias, negociación posible a nivel de empresa del contingente anual). La nueva reglamentación del tiempo de trabajo que se está elaborando puede también tener importantes incidencias sobre la flexibilidad del aparato productivo, que dependerá de los equilibrios que se encuentren entre horarios individuales y colectivos, vida profesional y vida privada, carga de trabajo y poder adquisitivo.

Estrategias globales de aprendizaje a lo largo de toda la vida: la formación orientada hacia la calidad económica y la seguridad profesional.

Respecto a este segundo componente, la posición de Francia es paradójica, ya que figura en posición mediocre (13ª) entre los 27 respecto a la formación de los trabajadores en la empresa, en lo que se refiere al acceso de los adultos a la educación y la formación. Por un lado, existe un sistema desarrollado de Formación Profesional Continua (FPC), alimentado por una contribución obligatoria de los empresarios y una red compleja de organismos de rama y de territorio recaudadores y, por otro, un sistema educativo fuertemente concentrado en la formación inicial en el que la educación permanente está lejos de ocupar el lugar que tiene en el norte de Europa.

Entre los dos, la formación profesional de jóvenes y parados moviliza solo una parte reducida de los fondos recaudados (13% en 2005). Lo esencial del esfuerzo (26.000 millones de euros en total, es decir 1,5% del PIB) se concentra en las formaciones cortas para adaptar a los trabajadores o a los jóvenes, siendo raro el acceso a la cualificación y a los diplomas en el transcurso de la vida activa. Así, el principal reproche que se le hace actualmente al sistema es que no esté orientado a formar a los que más lo necesitan. Por ello, después de varios informes, se va a iniciar una negociación entre los diferentes actores (sindicatos, patronal, regiones, Estado) para llevar a cabo una importante reforma.

Políticas activas del mercado de trabajo: acompañamiento en la búsqueda de empleo y equilibrio entre el apoyo y el control.

En la estrategia europea de la "Flexiguridad" se contemplan, igualmente, políticas activas relativas al mercado de trabajo, a través de un acompañamiento en la búsqueda de empleo, actividad por excelencia del servicio público de empleo, así como la activación de los gastos de indemnización del desempleo. La cual puede designar a la vez la utilización de los recursos aportados por el Seguro de Desempleo para acelerar la reclasificación de los desempleados (ayudas a la formación, a la movilidad y a la contratación) que el componente incitativo de las indemnizaciones (importe, duración, compatibilidad con ingresos del trabajo), así como el seguimiento de la búsqueda de empleo (entrevistas periódicas, criterios de la oferta "razonable" de empleo, controles y sanciones).

Desde los años 90, en la Europa de los Quince, se constatan regímenes diferentes que han ido evolucionando: restricciones de las garantías concedidas por los regímenes “pasivos” de indemnización (condiciones de admisión, importe y duración de la indemnización), traslado de un número creciente de perceptores a los sistemas de asistencia (mínimos sociales), incitación financiera al retorno al trabajo, generalización del acompañamiento personalizado de los parados con un plan de seguimiento periódico. Todo ello con una reorganización y evolución de los servicios públicos de empleo en consecuencia para adaptar el sistema a las nuevas necesidades.

En ese terreno, Francia ya ha iniciado ciertas reformas y nuevos dispositivos. Así, el Proyecto Personalizado de Acceso al empleo (PPAE), establecido con cada demandante de empleo, es ya la norma y se apoya en la elaboración del “perfil” de los parados y en una entrevista mensual obligatoria con un agente del Servicio Público de Empleo. La fusión de la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) y el órgano paritario gestor de las prestaciones del Seguro de Desempleo (UNEDIC) ha sido ya acordada en 2007, quedando aún pendientes la coordinación con los órganos locales pagadores de las prestaciones (ASSEDIC). Los parámetros -es decir cotizaciones y prestaciones- así como la gestión del Seguro de Desempleo seguirán siendo responsabilidad de los agentes sociales (representantes patronales y sindicales), pero el acompañamiento y el control de la búsqueda de empleo serán gestionados por el nuevo operador único nacido de la fusión. Así, en el último decenio, Francia se ha puesto en conformidad con el modelo europeo de las políticas de empleo, franqueando con el operador único una nueva etapa en la “reforma estructural” de su mercado de trabajo.