

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

LOS POLOS DE COMPETITIVIDAD¹³

Los polos de competitividad, creados en 2004 como instrumentos de una nueva política industrial, se inscriben en la perspectiva de la “Estrategia de Lisboa”. Están destinados a movilizar a las empresas, centros de investigación y organismos de formación en torno a proyectos comunes con un potencial importante de valor añadido e innovación. Hasta la fecha se han otorgado sellos de calidad a 71 polos en Francia, mediante la convocatoria de un concurso de proyectos, lanzado por el Comité interministerial para la Ordenación y el Desarrollo del Territorio (CIADT).

Por iniciativa de la Delegación interministerial para el desarrollo y la competitividad de los territorios (DIACT), se ha efectuado una primera evaluación de estos polos y de los mecanismos de ayuda pública consagrados a tal fin. Los resultados obtenidos han motivado la decisión de consolidar el proyecto, pasando a una 2ª fase de los polos de competitividad: ayuda pública de 1.500.000 euros al año, durante un período de tres años, destinados a los más productivos (58 de los 71 polos actuales), sobre la base de contratos trienales de resultados.

El estudio realizado en 2007 por el Centro de Análisis Estratégico, del que da cuenta la Nota citada, se interesaba principalmente en las relaciones de los citados polos con el entorno educativo y profesional, con el fin de analizar los lazos entre innovación y competitividad, por una parte, y empleo y formación, por otra.

Implicaciones de los polos de competitividad en el campo del empleo, formación y competencias

Amplitud de la transformación de los oficios

La anticipación de importantes evoluciones de las futuras competencias es un factor mayor de implicación de los polos en el campo del empleo y la formación: dos polos, de los diez estudiados, han constatado las transformaciones más importantes de conocimientos y competencias profesionales en sus oficios (“Industrias y Agro-Recursos” e “Imaginove”), los que más han avanzado en esas cuestiones.

¹³ “La Note de Veille” n° 115, del Centro de Análisis Estratégico, noviembre de 2008.

Importancia de la innovación

A medida que el polo desarrolla nuevos proyectos de investigación, expresa nuevas necesidades de competencias, a niveles de cualificación elevada (en particular, respecto a las competencias empresariales de los ingenieros e investigadores y las relativas a la dirección del proyecto).

Los territorios del polo

Las cuestiones de reclutamiento tienen una dimensión territorial marcada, pero sobre todo, a través de las cuestiones de formación inicial y continua, el territorio cobra importancia como espacio de coordinación y de proyección, abriendo la posibilidad de que se realicen los intercambios y las cooperaciones más fecundas. De manera general, el espacio de reclutamiento es la región, pero los polos muy centrados en investigación y desarrollo y los empleos altamente cualificados tienen tendencia a independizarse.

Los cambios de estrategia:

El impacto más fuerte se debe finalmente a las rupturas estratégicas. Cuando el polo cambia radicalmente de estrategia respecto a las orientaciones del “cluster” existente anteriormente, está obligado a definir de nuevo sus necesidades en competencias. Es el caso del polo llamado “Industrias y Agro-Recursos”, que tiene una doble vocación económica y ecológica. Está construido en torno a una nueva articulación entre un proceso anterior (la agricultura) y otro posterior (las industrias consumidoras de fertilizantes), que implica a varias organizaciones industriales que contribuye a cambiar: química ecológica, construcción (producción y utilización de materiales ecológicos), industrias de plásticos (bioplásticos, etc.) automóvil, textil, etc... La transformación industrial de recursos de origen agrícola conduce así a una mutación y a una recomposición de los diferentes sectores de actividad existentes. Estas transformaciones afectan a un gran número de ámbitos del saber, de las competencias y de las actividades, lo cual obliga a los actores del polo a ocuparse de la competencia y formación, de manera más precisa y diferenciada.

Factores sin incidencia en la estrategia de las competencias

No se ha encontrado ninguna relación de causa a efecto respecto a la naturaleza de las transformaciones productivas y los regímenes de innovación predominantes. Esos regímenes dependen del ámbito económico y traducen la manera de implicarse de las empresas respecto a la investigación y desarrollo para situarse en los mercados. Por otra parte, parecen estar más relacionados con las dinámicas propias de las empresas que con un territorio o un polo determinado.

Los polos de competitividad, laboratorios de nuevas relaciones entre innovación y mercado de trabajo

La cuestión inicial del estudio era “¿Cómo les afectan a los polos las cuestiones de empleo, competencias y formación? Pero se puede invertir la cuestión e interrogarse si los polos ejercen una influencia en la evolución del mercado de trabajo. Es decir, cómo el mercado de trabajo puede integrar los cambios y cómo pueden sus numerosos actores comprender, coordinarse y producir las nuevas referencias y códigos necesarios cuando cambian las tecnologías, cuando los productos y prestaciones evolucionan y las actividades se transforman. Así formulada, la cuestión atribuye una función de precursor a los polos en la manera de dar una nueva forma al mercado de trabajo en la economía de la innovación, pero los efectos posteriores en el mismo aparecen con una intensidad muy variable.

Esta intensidad, prácticamente nula en ciertos polos, en los que las cuestiones del empleo, la formación y las competencias no son abordadas, puede ser al contrario muy elevada en otros en los que puede traducirse por una modificación radical de ciertos segmentos del mercado de trabajo (oficios, competencias, espacios de movilidad, lugares y contenidos de formación inicial y continua). Por ejemplo, es el caso del polo llamado “Imaginove”. Este polo une a tres sectores de actividad (juegos de video, cine-audiovisual, multimedia interactivo y películas de animación), que funcionaban anteriormente de manera separada, con mercados de trabajo distintos.

El espacio de evolución profesional abierto por cada uno de esos sectores era demasiado restringido e incierto (funcionamiento irregular por proyectos, falta de continuidad de las producciones) como para fijar y profesionalizar a la mano de obra. Por consiguiente, el polo se ha dado el objetivo de crear un “vivero de competencias” común, identificando “oficios-pasarelas” que permitieran reunir a los 250 oficios clasificados en el seno de un mismo referencial de 14 “familias de oficios”. La organización del polo y los programas de formación inicial y continua que ha desarrollado han acompañado y reforzado esta evolución. La transformación radical del mercado de trabajo es aquí a la vez un efecto y una condición del desarrollo del polo.

La aportación central de los polos a los actores del mercado de trabajo es permitirles o, más precisamente, incitarlos a hablar del futuro, ya que los polos son un lugar de creación y de desarrollo de innovaciones. Sin embargo, estos efectos generales influyen de manera muy variable a los diferentes tipos de actores implicados y diferenciados según los actores del mercado de trabajo.

Es en la formación inicial –y particularmente en la enseñanza superior- en donde se observan las estrategias más activas respecto a los polos presentes en los territorios. Las estructuras más implicadas (escuelas técnicas superiores, de formación e investigación) reorganizan programas enteros de sus respectivas enseñanzas en torno a los ejes del polo o de la idea que se hacen del mismo, hacen esfuerzos de aproximación y de coordinación estratégica y, a menudo, intentan ganar

una habilitación a través de una lucha de competencias. El polo puede llegar así a reunir las iniciativas, las reagrupaciones y a organizar las enseñanzas complementarias. Esta competencia de actividades encuentra una excelente ilustración en el polo llamado "Agro-Recursos", en el que tres universidades (Amiens, Compiègne, Reims) y numerosas escuelas compiten por reorientar su oferta educativa para atraer a los estudiantes. Los polos parecen desempeñar una función significativa en la reconfiguración geográfica de la enseñanza superior y de las especializaciones temáticas en el territorio nacional. En lo que se refiere a las estrategias de los organismos de formación inicial de los niveles inferiores son mucho más modestas e incluso brillan por su ausencia, según la manera de situarse el polo respecto a esas categorías y su propia estrategia.

La influencia de los polos sobre el funcionamiento de la formación continua es menos perceptible y más limitada. Esta constatación puede sorprender, ya que tratándose de innovaciones con potencial de incremento, la formación continua parece el medio más adecuado para adquirir los complementos de formación necesarios. Pero la formación continua reacciona sobre todo a las modificaciones de las competencias que surgen en las profesiones y en los empleos, es decir, necesita una identificación mucho más precisa y concreta de esas evoluciones. La debilidad de los polos respecto a la identificación concreta detallada de las necesidades en competencias de las empresas y de su evolución a los diferentes niveles no le ayuda a integrarlos en sus programas. También se puede pensar que la organización de la formación continua, ampliamente concebida en torno a las ramas profesionales, la hace menos reactiva a las evoluciones cuya identificación es primero territorial.

Las empresas de los polos no son indiferentes a las cuestiones de competencias y de formación, pero no es fácil llevarlas a implicarse concretamente. Las grandes empresas disponen de cuencas de reclutamiento a menudo amplias y organizan prioritariamente su mercado interno. Las pequeñas empresas responden puntualmente a cada situación y están poco disponibles para participar en una reflexión organizada. Todos los polos tienen dificultades para identificar las necesidades de competencias y su evolución.

Los efectos positivos de la actividad de los polos sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo tienen sus límites.

- En primer lugar, ningún polo ha desarrollado reflexión alguna o metodología elaborada sobre la manera de traducir los proyectos en desarrollo de actividades y empleos. Tampoco existe ninguna reflexión sobre el número, el contenido y la localización de esos empleos.
- La acción de los polos se refiere a oficios o ámbitos profesionales muy circunscritos: a menudo se trata de segmentos limitados del mercado de trabajo, de una cuenca de empleo o de una región por las que se interesan y que contribuyen a su evolución.
- En todos los casos, la acción y el impacto de los polos cesan en los sitios en los que los actores institucionales actúan y tienen sus respectivas funciones.

- Por último, ningún polo ha construido verdaderamente un enfoque metodológico, instrumental y experimentado de las transformaciones del contenido del trabajo inducidas por sus innovaciones o sus enfoques estratégicos y su traducción en términos de formación inicial o continua.

Conclusión

Este estudio lleva a una constatación paradójica. En muchos sentidos, las cuestiones de empleo, de formación y de competencias parecen haber permanecido hasta ahora en segundo plano respecto a las estrategias de los actores de los polos. La prospectiva de las competencias es rudimentaria, la acción sobre la oferta de formación aparece focalizada sobre el saber “*high tech*”, las políticas de empleo están ausentes y los lazos con la formación continua son a menudo muy débiles. Por otra parte, el estudio hace recomendaciones tendentes sobre todo a valorizar, apoyar o conseguir cristalizar proyectos de construcción colectiva de los empleos y de las competencias, que están actualmente en un estado inicial sin desarrollo alguno.

ELECCIONES DE LOS CONSEJOS DE “PRUD HOMMES” ¹⁴

La llamada “justicia Prud’homale”, encargada de dirimir los conflictos individuales entre trabajadores asalariados y empleadores, es una excepción francesa fundada en un sistema paritario y electivo: igual número de consejeros que representen a los trabajadores y a los empleadores, en cada uno de los 210 consejos repartidos en toda Francia (competencias equivalentes a las de la sala de lo social). Cada Consejo de Prud’Hommes (antiguamente “Consejo de hombres sabios”) está dividido en cinco secciones: industria, comercio, agricultura, actividades diversas y personal ejecutivo. Los jueces –que no son profesionales- son elegidos cada cinco años. El Estado reembolsa a los empleadores el salario correspondiente a las ausencias del consejero, que tendrá una formación sindical específica.

Los plazos son a menudo bastante largos: hay que esperar un mínimo de 12 meses para solucionar un litigio, con la particularidad de que antes de dirigirse al juez, todo asunto deberá ser sometido a una sesión de conciliación. Es conveniente precisar que, habitualmente, el 70% de los asuntos son presentados de nuevo en apelación y que el 75% de las sentencias son confirmadas en esta segunda instancia. Según los observadores, ello es la prueba de la calidad de las decisiones tomadas en primera instancia por los Consejos de Prud’Hommes.

La justicia prud’homale es esencial en el reglamento de los conflictos individuales que caracterizan las relaciones de trabajo. Esta manera particular de aplicar la justicia funciona a pleno rendimiento, doscientos años después de que un decreto de Napoleón creara el primer Consejo. En 2006, se han

¹⁴ “Les Echos” 25/11/08 y 3/12/08. “Le Monde” 1-3/12/08.

pronunciado más de 150.000 decisiones o sentencias, relativas a litigios presentados en su mayoría por trabajadores que piden reparación.

Según las estadísticas ministeriales más recientes, la mitad de los expedientes afectan a rupturas del contrato de trabajo o a la categoría dada por el empleador al despido (despido por falta, anulación del mismo, solicitud de indemnización, etc.). El 40% de los asuntos se refieren a problemas de remuneraciones, pago de horas extraordinarias, etc. Los Consejos de Prud'Hommes son también competentes para juzgar asuntos de discriminaciones, sanciones y dar una nueva cualificación al contrato de trabajo. La justicia prud'homale se ocupa exclusivamente de los litigios individuales de derecho privado entre empleadores y asalariados y no afecta a los funcionarios.

Las elecciones prud'homales se celebran esta vez el 3 de diciembre de 2008

Unos 18.600.000 asalariados y 513.000 empleadores son llamados a designar a los 14.512 Consejeros que constituirán los 210 Consejos de Prud'Hommes que ha dejado la reciente reforma del mapa judicial francés (anteriormente 271). Estos 14.512 Consejeros serán competentes para juzgar los litigios individuales en el marco de un contrato de trabajo de derecho privado. También serán competentes para juzgar los conflictos sobre los despidos, las remuneraciones, el acceso a la formación y las discriminaciones de las que pueden ser víctimas los trabajadores, entre otros. La implantación y la actividad del empleador determinarán el Consejo y la sección competentes para juzgar el litigio. En caso de que los cuatro magistrados –dos trabajadores y dos empleadores- no consigan tomar una decisión por mayoría, recurrirán a la sentencia de un juez profesional. Para las demandas superiores a 4.000 euros, se podrá presentar un recurso de apelación ante las salas de lo social de los tribunales de apelación, compuestos por magistrados profesionales. Después, en última instancia, solo será posible interponer un recurso extraordinario ante el Tribunal de Casación.

Las elecciones de 2008 son un tests electoral importante para los sindicatos, pero además, después de la reforma de la representatividad sindical, el escrutinio toma una tonalidad particular. Pues, aunque la futura representatividad se basará en los resultados obtenidos en las elecciones profesionales (Delegados de Personal y Comités de Empresa) -y no en las elecciones prud'homales- cada uno de ellos evaluará, a tenor de los resultados, el camino que le queda por recorrer para conservar u obtener el derecho de negociar un acuerdo social. Los cinco sindicatos representativos a nivel nacional, según las reglas que han regido desde la postguerra [CGT (Confederación General del Trabajo), CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), FO (Fuerza Obrera), CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), CGC (Confederación General de Cuadros)] esperaban mejorar los resultados en estas elecciones, ya que la competencia de ciertos sindicatos creados más recientemente es importante: UNSA (Unión Nacional de Sindicatos Autónomos) y SUD (Solidarios, Unitarios, Democráticos), pues la reforma del mapa judicial, al reducir el número de Consejos de Prud'Hommes, les ha facilitado la tarea en el momento de cerrar las listas de candidatos.

La participación ha disminuido de nuevo

Sin embargo, queda el problema importante de la abstención, que suele ser elevada en estas elecciones y que alcanzó, en los resultados de 2002, el 67,4% entre los asalariados y el 73,4% entre los empleadores. En estas elecciones, las tasas de abstención han alcanzado al 74,5% de los trabajadores y al 68,8% de los empleadores. Pero, además, en número de votos emitidos, se han perdido cerca de 42.000 votos desde las elecciones de 2002, a causa de una disminución de 32% de los inscritos en las listas electorales.

Resultados en porcentajes

Colegio sindical:

- La CGT ha quedado vencedora, ganando incluso 1,4 puntos respecto a 2002, al obtener el 33,56% de los sufragios y refuerza su posición de primera central sindical en Francia.
- La CFDT, aunque queda en segundo lugar en número de votos, con el 21,7% de los sufragios, pierde 3,4 puntos desde las elecciones de 2002. Pero refuerza su posición y su capacidad de negociación en el interior de las empresas, dado que sus resultados en estas últimas son similares a los de la CGT.
- FO pierde 2,5 puntos al conseguir el 15,68%.
- La CFTC obtiene el 8,6% perdiendo un punto respecto a las elecciones de 2002 (9,6%).
- La CGC obtiene el 8,2%, ganando 1,2 puntos respecto a las elecciones de 2002 (7%).
- UNSA, con 6,2%, gana 1,2 puntos, habiendo obtenido 5% en 2002.
- SUD consigue el 3,8% de los sufragios frente al 1,5% conseguido en 2002.

Colegio patronal:

En cambio, la participación ha aumentado en el colegio de los empleadores (32,25%), y se ha caracterizado por la progresión (+7 puntos) de la Asociación de AEES (Asociaciones de Empleadores de la Economía Social), que obtiene el 19% de los votos, duplicando casi el resultado de 2002 (11,3%), pero si perturbar la primacía del grupo UDE (Unión de los Derechos de los Empleadores), encabezado por el MEDEF (Movimiento de Empresarios de Francia), que obtiene el 72,1%.