

«Regulación del Mercado de Trabajo en Francia: temas y niveles»

Traducción del original «Labour market regulation in France: topics and levels», publicado en *International Contributions to Labour Studies* (1992) 2, 1-15 Copyright 1992 by Academic Press Ltd.

Este artículo presenta las características de la regulación del mercado de trabajo en Francia, entendiendo por tal el conjunto de reglas que constituyen el marco institucional de las relaciones laborales. Los autores destacan la clara visión existente entre los procesos de determinación de salarios y empleo, con diferentes niveles de regulación. Subrayan asimismo el papel clave que juega el Estado en el sistema francés, cuya importancia no se ha visto mermada por las tendencias descentralizadoras consolidadas a lo largo de los ochenta.

Artikulu honek, lan-merkatuaren arautegiak Frantzian dituen ezaugarriak aurkezten ditu, arautegi hori bezala ulertuz lan-harremanen marko instituzionala eratzen duten erregela-multzoa. Eta autoreek azpimarratzen duten puntuetako bat da, alokairuak eta enplegua erabakitzeko prozesuen artean dagoen zatiketa nabaria, erregulazio-maila desberdinekin. Azpimarratzen dute, halaber, Estatuak frantses sisteman jokatzen duen funtsezko rola, zeren eta honen garrantzia ez baita batere mermatu laurogeiko urteetan zehar sendartu diren joera deszentralizatzaileengatik.

This article presents the characteristics of the labour market regulation in France, meaning by that the set of rules which constitute the institutional framework of labour relations. The authors emphasize the clear division existing between wage determination and employment regulation, in particular the level of regulation is not the same for wages and employment. They point out also the dominant role of the State in the French system, which has not been diminished by the general evolution towards decentralised bargaining during the 1980s.

1. Regulación en el mercado de trabajo. ¿Qué significa?
2. Características del sistema de relaciones laborales en Francia
3. La regulación del mercado de trabajo en Francia: asuntos y procedimientos

Conclusión

Referencias bibliográficas

Palabras clave: Mercado de trabajo, relaciones laborales, regulación.

Nº de clasificación JEL: J22, J24, N34

El análisis económico de los sindicatos y la negociación colectiva se basa generalmente en la hipótesis típica de determinación simultánea de los salarios y el nivel de empleo en los mercados de trabajo. Por el contrario, el punto de partida de este artículo es la hipótesis de Clark Kerr (Kerr, 1954) sobre la distinción entre dos procesos separados de la regulación en el mercado de trabajo: la determinación de los salarios y el proceso de determinación del empleo.

Es bien sabido que en Francia los sindicatos están divididos y carecen de fuerza; el Estado es muy intervencionista y la negociación colectiva se produce principalmente a nivel industrial. Además de estas características, en Francia tradicionalmente hay una clara separación entre la determinación del salario y la

regulación del empleo y, en particular, el nivel de regulación no es el mismo para los salarios que para el empleo. A esto se añade que la evolución general hacia la negociación descentralizada durante los años ochenta en Francia no ha disminuido el papel dominante del Estado, ni ha reducido la división entre la regulación de salarios y la de empleo.

1. REGULACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO. ¿QUÉ SIGNIFICA?

1.1. Regulación

El concepto de regulación se utiliza con varias acepciones, de manera que existe el riesgo de malinterpretación. Específicamente, en la teoría de la regulación francesa, el concepto de *regulación* tiene un significado más amplio que en la utilización inglesa típica. En la teoría francesa el concepto de *regulación* se define como un conjunto de

(*) Seminario de Economía del Trabajo, CNRS - Universidad de París.

procedimientos, individuales y colectivos, y patrones de comportamiento, a través de los cuales el sistema económico y social se reproduce y mantiene su coherencia e identidad. La noción de control judicial o administrativo no es central como lo es en la acepción inglesa típica (Michon, 1992).

Nosotros adoptamos parte de este concepto. Entendemos por regulación laboral el conjunto de reglas que constituyen el marco institucional de las relaciones laborales; principalmente, leyes y convenios colectivos, pero también otras normas menos formales que se reconocen comúnmente como reglas y que guían la determinación de los salarios y el empleo. La idea de control no es central, como tampoco lo es la cuestión de la coherencia y la identidad. Por otra parte, las nociones de reglas y de procesos de determinación son cruciales, bien estén basadas en legislación, negociación o acuerdos comunes.

1.2. Regulación del Mercado de Trabajo

Los años ochenta han sido uno de los períodos más importantes de la negociación colectiva en la historia social francesa, por las llamadas Leyes Auroux (1982) (1). Estas leyes introdujeron la obligación de negociar a nivel de empresa y de sector, pero sin la obligación de llegar a acuerdos. Estas leyes requieren que se negocie sobre ciertos temas: salarios, clasificaciones, formación y tiempo de trabajo. Además, estas leyes reconocieron el derecho de *expresión de los trabajadores* y exigían la negociación para establecer un mecanismo que desarrollase este derecho dentro de la empresa. El sistema francés proporciona varias maneras para la representación de

(1) Del nombre del Ministro de Trabajo que concibió estas leyes.

los trabajadores dentro de la empresa: los delegados de los trabajadores, representantes sindicales y comités de empresa. Las Leyes Auroux intentaban que los sindicatos fuesen los agentes privilegiados de representación dentro de la empresa.

Los importantes asuntos de la representación de los trabajadores y los derechos de expresión no se consideran en este artículo. Nos centramos exclusivamente en la regulación del mercado de trabajo, en la que incluimos tanto la regulación de salarios como la de empleo.

La regulación de salarios/empleo

Los temas de la regulación salarial son bien conocidos. En el caso francés, se pueden observar tres tipos distintos de regulación: i) la determinación del salario mínimo, ii) la determinación de los aumentos salariales y iii) la determinación de las jerarquías laborales, que se refiere sobre todo a la clasificación de puestos de trabajo. El método de pago está menos regulado y es, en gran medida, una prerrogativa de la empresa.

Empíricamente, la contribución de la fuerza laboral a la producción no se puede reducir al número de personas que están empleadas. Se debe distinguir entre cantidad de trabajo y calidad del trabajo. La cantidad de trabajo se puede evaluar mediante un conjunto de indicadores empíricos: el nivel de empleo se ve afectado por la contratación, los despidos y los ceses; la duración del tiempo de trabajo (duración anual, semanal, diaria); y lo que denominamos en Francia «formas de trabajo» (es decir, contratos de trabajo o del tiempo de empleo, como, por ejemplo, empleo a tiempo parcial, o temporal, o esporádico). Todos estos componentes de la cantidad de trabajo se pueden negociar colectivamente. Incluso

la contratación, los despidos y los ceses pueden más o menos regularse y restringirse mediante normas.

La calidad del trabajo a menudo se refiere simplemente a la evaluación de puestos de trabajo y los sistemas de clasificación. En el sistema de relaciones laborales francés, la clasificación de empleos es en esencia un método para asignar un salario a una determinada cualificación. La clasificación de cualificaciones y la negociación salarial guardan en Francia una relación muy estrecha. Además, la calidad del trabajo está relacionada con los requisitos cualitativos para la contratación, ceses y despidos. La calidad del trabajo se refiere también a las reorganizaciones del tiempo de trabajo en horarios y turnos. En Francia, la regulación del empleo incluye:

- Reglas de despido y control del desempleo.
- Regulación del tiempo de trabajo, incluyendo la duración del trabajo desde una perspectiva diaria, semanal, anual y de ciclo de vida.
- Regulación de la forma de empleo (temporal, empleo esporádico, o empleo a tiempo parcial).
- Regulación de la formación continuada y la formación profesional.

2. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN FRANCIA

Las principales características del sistema de relaciones laborales francés son bien conocidas: débil sindicalización (entre las más débiles de los países industrializados); organizaciones empresariales que consideran las relaciones contractuales con los sindicatos como algo no esencial;

estrategias no cooperativas por parte de los sindicatos; y, como consecuencia directa, los fuertes nexos de los sindicatos y las organizaciones empresariales con los partidos políticos y el trasvase de los conflictos de las relaciones laborales a la esfera política.

2.1. Normativa

Sin embargo, estas características no provienen únicamente de quiénes son los actores y sus estrategias. Se debe considerar un «efecto societario» (Maurice, 1989), resultado, en parte, de las estrategias de los actores en el pasado. Impregna los procedimientos y, sin duda, tiene impacto sobre la creación de reglas substantivas.

Hasta los años ochenta, la tendencia del conflicto en las relaciones laborales a trasladarse a la esfera política dio a las autoridades públicas un papel esencial en la regulación de los salarios y el empleo. Esto se reflejó en una intervención estatal sistemática en los conflictos laborales, y en el establecimiento de las dos normas clave de «representación» y de «extensión».

La «regla de representación» en Francia define los criterios según los cuales los sindicatos pueden negociar, firmar convenios colectivos, y estar representados en ciertos foros importantes. La pluralidad sindical se acepta, pero la firma, de un convenio colectivo requiere la aprobación de sólo un sindicato «representativo».

Mediante la «regla de extensión», los acuerdos colectivos pueden extenderse por ley más allá de los signatarios, para incluir a todas las empresas de un sector en una región. De esta forma, los convenios colectivos adquieren la fuerza coercitiva de la ley en el área de su extensión.

Una tercera regla (la regla jerárquica de «favor») se está poniendo en cuestión ahora. De acuerdo con esta regla, la ley es más poderosa que cualquier acuerdo nacional, que a su vez es más poderoso que cualquier acuerdo sectorial, que es más poderoso que un acuerdo a nivel de empresa. Una consecuencia crucial de esta ordenación es que cuanto más bajo sea el nivel al que se celebran las negociaciones, más a favor del trabajador deben estar.

En los años ochenta, el Estado intentó promover cada vez más la negociación colectiva frente a la intervención directa (2). Las Leyes Auroux no sólo intentaron regular las relaciones entre las negociaciones a distintos niveles, sino que también reclamaban la negociación sobre otros temas, además de los salarios. Con los «accords donnat-donnant», referidos en particular al tiempo de trabajo, los convenios colectivos pueden ser inconsistentes con la regla de favor: pueden introducir regulación que favorece a los empresarios en algunos asuntos, siempre que haya otro tema en contrapartida que se regule de manera más favorable para los trabajadores.

2.2. Los actores

Saglio (1991a) ha expresado un punto de vista, ampliamente compartido por los especialistas franceses, que enfatiza los límites de las teorías americanas de las relaciones laborales para explicar el caso francés. De acuerdo con Saglio, no es posible, en un sistema de relaciones laborales, definir de manera precisa las estrategias de los actores independientemente de las reglas. Las reglas del sistema pueden ser producidas

(2) Esta nueva orientación de los organismos públicos es discutible, dada la debilidad de los sindicatos y su falta de capacidad negociadora.

por los actores, pero las reglas tienen también un fuerte impacto sobre la identidad de los mismos actores. Como ejemplo, contraponen la «regla de extensión» francesa a la «regla de certificación» norteamericana. Las dos reglas proponen un tipo de comportamiento opuesto.

El comportamiento de los actores en los Estados Unidos viene conformado por los resultados del voto de certificación. Antes del voto de certificación, el interés de la dirección puede estar en una estrategia de «evitar los sindicatos» o en la promoción de prácticas de participación. Si el sindicato gana una elección, sus estrategias se centran en la negociación colectiva en el sentido tradicional. Dado esto, pueden optar por una «negociación integrativa» o una «negociación distributiva» (Walton y McKersie, 1965). Todas las opciones estratégicas y los escenarios descritos por Kochan, Katz y McKersie (1986), entre otros, están directamente asociados a la existencia de esta «regla de certificación».

Otro ejemplo es el de la hipótesis de «salida-proclama» de Freeman y Medoff (1984), que refleja muy bien la experiencia norteamericana: los trabajadores eligen la «proclama» cuando quieren elecciones de certificación; y eligen la «salida» en todos los demás casos; la dirección respeta los resultados de las elecciones.

En Francia, el poder de huelga y el poder electoral no están correlacionados con la afiliación sindical debido a la «regla de representación». Los sindicatos ponen más énfasis en la acción política que en la acción a nivel de fábrica, con el fin de proteger las rentas de sus miembros. Al mismo tiempo, las empresas francesas no pueden evitar a los sindicatos tan fácilmente como las norteamericanas. No

obstante, no están obligadas a firmar acuerdos.

El Estado francés tiene una serie de funciones importantes. Como en muchos otros países, produce leyes que actúan como restricciones exógenas que limitan las acciones de los actores. Además, el Estado es un jugador activo. Crea normas legales en ausencia de acuerdos colectivos o como un intento de proporcionar incentivos para la negociación. Es activo en la negociación intersectorial cuando invita a las empresas y los sindicatos a reunirse y negociar. El Estado es asimismo la mayor empresa de Francia en términos de empleo, y esto no es en absoluto su función menos importante. El modelo de Kochan, Katz y McKersie subestima la posibilidad de «intercambio político» (Refehltdt, 1991) entre el Estado y otros actores. En Francia, el Estado es el nivel al que los actores plantean sus estrategias en conflicto, mientras que la negociación en la empresa y sectorial son únicamente niveles adicionales de determinación de normas.

2.3. Niveles de negociación

A pesar de sus peculiaridades, el sistema de relaciones laborales francés no ha evitado el movimiento general hacia la descentralización de las negociaciones durante los años ochenta. Las Leyes Auroux han favorecido este fenómeno intentando institucionalizar la negociación al nivel de empresa, aun cuando el papel del Estado no pierda su importancia. El nivel de empresa tiene mayor relevancia en los Estados Unidos y, probablemente por esta razón, el modelo de Dunlop pone de relieve la negociación a nivel de fábrica o de empresa. El modelo de Kochan, Katz y McKersie distingue tres niveles: el taller, la fábrica y la empresa. En muchos países,

el nivel empresarial no es tan importante y en Francia, en particular, el nivel sectorial, el nacional e incluso el nivel europeo son niveles adicionales de regulación.

Debe recordarse que en Francia tanto las empresas como los trabajadores prefieren el nivel sectorial como el principal nivel de negociación. Este se pone de manifiesto, por ejemplo, en el convenio sectorial del 29 de Marzo de 1989, que regula la flexibilidad en el trabajo. El nivel sectorial se ve como más favorable desde el punto de vista del bienestar social y evita los efectos negativos sobre la competencia entre las empresas. Se consiguen mejoras para toda la fuerza laboral de un sector y no sólo para las empresas con afiliación sindical más alta.

Hay que notar, sin embargo, que la regulación no es necesariamente similar de un sector a otro. No hay ninguna razón por la que los resultados de procesos de negociación que son distintos deban dar lugar a resultados similares, y esto es así especialmente porque la negociación a nivel sectorial posee funciones implícitas, además de la de regulación del mercado de trabajo y la producción de reglas formales (Saglio, 1991b). Una de estas funciones es establecer una identidad colectiva y estructurar el área social de ocupación. De hecho, la delimitación de los sectores no es tanto una explicación de las diferencias en la regulación, como una consecuencia del sistema de relaciones laborales en sí mismo: los sectores se definen por el área de los convenios colectivos.

Saglio (1991 b) distingue cuatro tipos de regulación sectorial:

- «Regulación mínima», en sectores competitivos en precios, donde las

ventajas sociales adquiridas mediante la negociación no se encuentran por encima de los requisitos legales.

- «Regulación oligopolística» en los sectores muy concentrados, con ventajas sociales que exceden los requisitos legales. En este caso, los niveles de negociación empresarial, sectorial y nacional se encuentran fuertemente ligados.
- «Regulación de monopolio ocupacional» en ocupaciones altamente reguladas, donde la regulación a nivel de empresa depende completamente de la regulación sectorial; y
- «Regulación de mercados de trabajo cerrados», donde la principal función de la regulación colectiva es controlar el acceso a los puestos de trabajo y las capacidades.

Es frecuente que la regulación formal de las relaciones laborales no sea similar en empresas grandes y pequeñas. Hay un «efecto de tamaño mínimo» y esto incentiva a las empresas a mantenerse lo suficientemente pequeñas como para evitar las obligaciones sociales de las grandes empresas.

3. LA REGULACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN FRANCIA: ASUNTOS Y PROCEDIMIENTOS

3.1. Regulación de Salarios

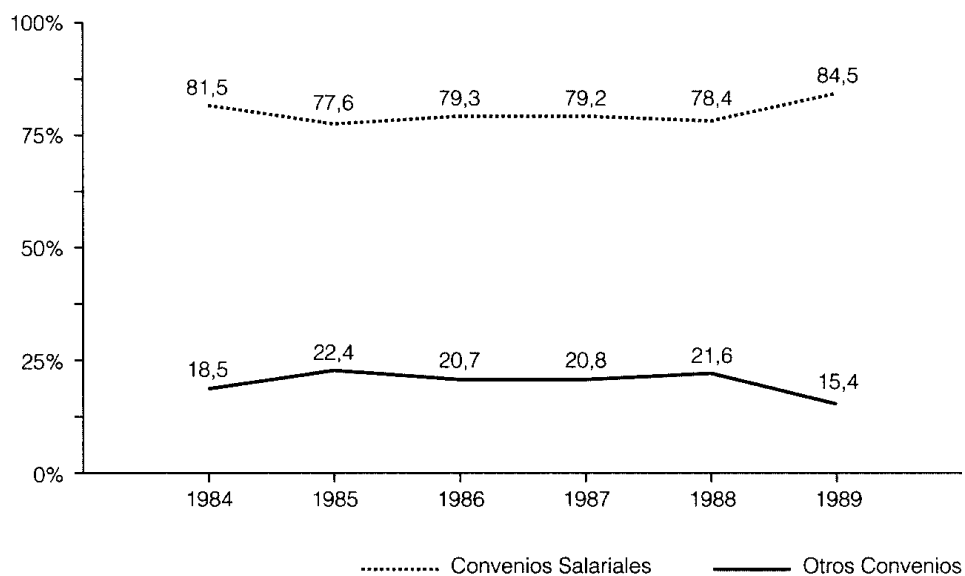
La regulación de salarios es claramente el principal propósito de los convenios colectivos, a cualquier nivel (Gráficos n.º 1 y 2). El Estado tiene una gran influencia, directamente como legislador e indirectamente como la empresa más importante de Francia en términos de empleo.

Salario mínimo

La ley determina el procedimiento para establecer aumentos en el salario mínimo por hora en todos los sectores. Desde 1950 hasta comienzos de los años setenta, hubo una indexación estricta basada en los precios. Actualmente, hay una indexación mixta basada en los precios y en el crecimiento económico: i) los aumentos en el salario mínimo se producen en el momento en el que el aumento del índice de precios alcanza un 2%; ii) el salario mínimo se aumenta cada Julio en una cantidad igual a la mitad del aumento del salario real por hora de los trabajadores manuales; iii) también se puede incrementar por voluntad del gobierno.

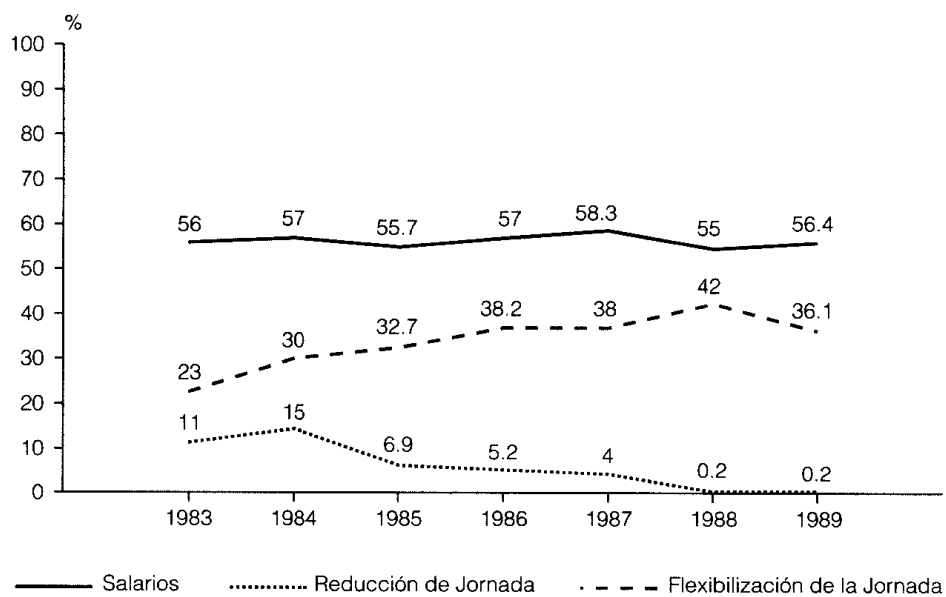
Ningún convenio puede fijar un salario por debajo del mínimo, ni tampoco indexar los salarios vigentes a los precios. Además, las escalas salariales se basan en salarios de referencia que son diferentes al salario mínimo legal. En principio, los aumentos del salario mínimo, los aumentos de los salarios medios y las escalas salariales se regulan en Francia de forma separada. De hecho, hay una estrecha relación entre ellos. En primer lugar, no es extraño observar que los aumentos en el salario mínimo tienden a generar aumentos a todo lo largo de la escala salarial. En segundo lugar, los salarios de referencia para establecer las escalas salariales pueden ser inferiores a los mínimos legales si de hecho no hay ningún trabajador al que se le pague dicho salario de referencia. No obstante, esto puede ocurrir sólo durante un breve período entre dos negociaciones. En tercer lugar, aunque la ley prohíbe los convenios que indexan los salarios vigentes a los precios, la indexación tiene lugar de hecho, porque los convenios salariales a menudo incluyen cláusulas que especifican el inicio de una

Gráfico n.º 1. Tipos de convenios sectoriales en Francia (1984-1989)



Fuente: Ministerio de Trabajo.

Gráfico n.º 2. Tipos de convenios a nivel de empresa en Francia (1984-1989)



Fuente: Ministerio de Trabajo.

nueva negociación tan pronto como el aumento en el índice de precios alcance un cierto nivel.

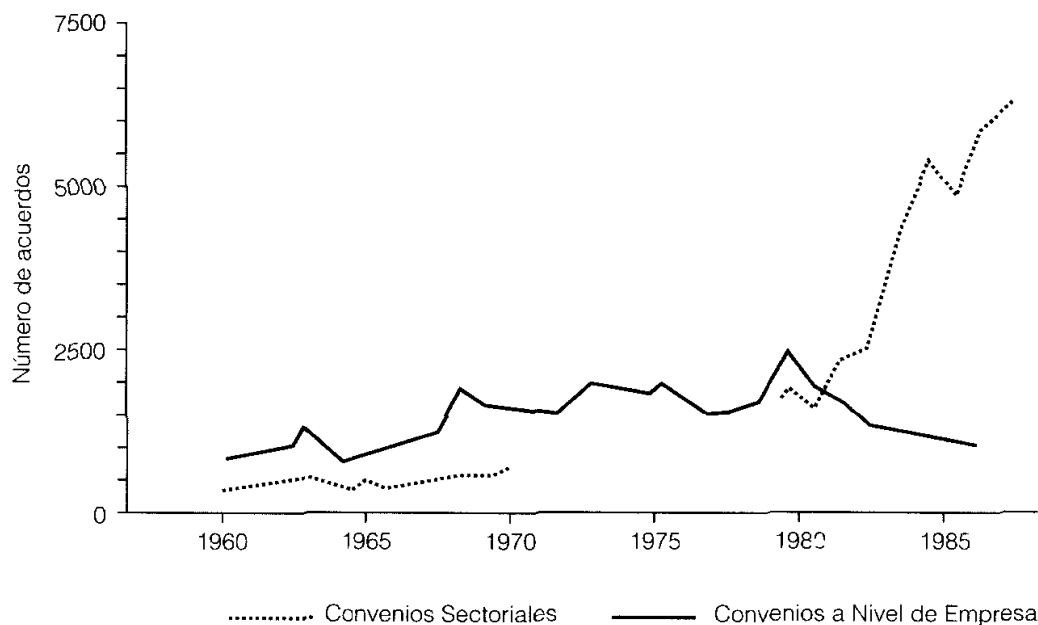
Aumentos Salariales

La ley de Febrero de 1950 suponía que la negociación colectiva debía tener lugar principalmente a nivel sectorial. Los convenios en la empresa se veían como una extensión de los convenios sectoriales. Una excepción eran las industrias sin convenios a nivel sectorial, en cuyo caso la ley prescribía convenios a nivel de empresa. La idea implícita era que, dada la pluralidad sindical y la debilidad de la afiliación sindical, la negociación sectorial debería ser más favorable a los intereses de los trabajadores.

Los cambios en los años setenta y las Leyes Auroux diversificaron los niveles de

la negociación. El acuerdo intersectorial de Grenelle en 1968 autorizaba la formación de secciones de los sindicatos a nivel empresarial y convenios en la empresa, y condujo a un reforzamiento de la negociación a ese nivel. Las Leyes Auroux sin duda prestaron fuerza a la negociación a nivel de empresa después de 1982, como se muestra en el Gráfico n.º 3. Pero esto no significa que la negociación salarial fuera uniformemente más descentralizada que antes de la ley. La negociación salarial a nivel sectorial continuó siendo comparativamente más importante que la negociación a nivel de empresa (Gráficos n.º 1 y 2). Además, la «regla de favor» (descrita anteriormente) requiere que los convenios a nivel empresarial sean al menos tan beneficiosos para los trabajadores como los acuerdos sectoriales, y esto reduce la autonomía de los agentes en la negociación.

Gráfico n.º 3. **Número de convenios a nivel de empresa y sectoriales en Francia desde 1960**



Fuente: Ministerio de Trabajo.

La regulación del salario mínimo es otra forma en la que el Estado puede influir sobre la regulación salarial, en tanto en cuanto los aumentos en el salario mínimo generan aumentos en la tasa media de salarios. Otro factor es que el Estado en Francia es la empresa más importante en términos de empleo. El sistema francés de relaciones laborales se ha descrito a menudo como compuesto de cuatro subsistemas (Adams y Reynaud, 1978). Dos de ellos pertenecen al sector público: la administración pública (la denominada función pública) y el sector nacionalizado. En cada una de ellas, el empleo se regula por ley. En la actualidad, lo distintivo del sector público está menos pronunciado: son numerosas las desviaciones de los estatutos de la «función pública» y la contractualización del empleo en el sector de empresas nacionalizadas es muy alta. Los aumentos salariales en estos sectores fijan los patrones para otros sectores (Saglio, 1987).

Naturalmente, las decisiones del Estado cuando contrata dependen de la política económica y de la política de salarios del gobierno. Un buen ejemplo de los años ochenta se produjo cuando el gobierno socialista impuso la prohibición, después de 1982-1983, de indexar los salarios a los aumentos de precios para reducir la inflación. Este objetivo se persiguió principalmente reduciendo los aumentos de salarios en el sector público. Se consiguió con el acuerdo implícito de ciertos sindicatos, mientras que otros no tenían fuerza suficiente para combatirlo mediante acciones de huelga.

Escalas salariales

La localización dentro del sistema de clasificación de puestos de trabajo afecta al nivel salarial, pero la clasificación del

puesto de trabajo no depende solamente de los requisitos de cualificaciones. Se pueden conceder aumentos salariales a un grupo de trabajadores, en una posición particular en la escala de clasificación, sin que exista la necesidad de aumentar las tasas de salarios a cada nivel de la escala.

Durante los años setenta, las antiguas escalas Parodi (3) fueron modificándose lentamente. Las ocupaciones estaban cambiando y cada vez era más difícil utilizar un sistema de clasificación basado sobre todo en las características personales de los trabajadores, sin referencia a los requisitos del puesto y la organización del trabajo. El cambio se inició por desarrollos en el sector del metal, en un convenio de Junio de 1976 sobre un nuevo standard de clasificación basado en «criterios de evaluación». El procedimiento estaba inspirado por las prácticas convencionales de evaluación de puestos de trabajo, y utilizaba cuatro factores básicos en la evaluación: nivel de conocimientos, grado de autonomía, responsabilidad y actividad (Saglio, 1987).

En la actualidad, de acuerdo con el estudio de Saglio, casi la cuarta parte de las clasificaciones en el sector industrial están basadas en «criterios de evaluación», aunque raramente son los criterios de evaluación la única base y generalmente se mantiene alguna referencia a la antigua clasificación Parodi. En general, el nuevo sistema se va implantando en la industria francesa.

Debe hacerse notar que el nuevo sistema transfiere la negociación sobre la

(3) Parodi es el nombre del ministro que en 1945 firmó la ley estableciendo el sistema de clasificación de puestos de trabajo de siete niveles para los trabajadores manuales, estando definido cada nivel por una tasa ocupacional.

clasificación de cada trabajador al nivel de la empresa. Además, los criterios de evaluación son claramente favorables para que se alcance flexibilidad interna y, especialmente, para la individualización de las clasificaciones y los salarios. Esto explica por qué los sindicatos eran inicialmente reacios a aceptar el nuevo sistema. En la segunda mitad de los años ochenta, la CGT ha mantenido su oposición. CFDT ha suavizado su postura y ha intentado negociar flexibilidad interna a cambio de garantías ante la flexibilidad externa (Tallard, 1990) (4).

Otro factor de referencia lo constituye la importancia del Estado en términos de empleo. Las clasificaciones en la «función pública» se basan en principios diferentes y tienen influencia en todas las actividades que se pueden considerar como sustitutivos del servicio público. En este sector, las clasificaciones están basadas en titulaciones, se describen los puestos de trabajo con gran detalle, y también se describen líneas de promoción, protección al empleo y condiciones de trabajo.

Formas salariales

Desde la ley del 19 de Enero de 1978 sobre salarios mensuales para los trabajadores manuales, la empresa tiene que pagar el mismo salario independientemente del número de días laborables en un mes. Aunque esta ley no excluye pagos por incentivos en relación a la producción, ha favorecido no obstante los salarios por período de tiempo. En 1978, al 73.6% de los trabajadores manuales en el sector manufacturero se les pagaron exclusivamente salarios por

(4) La CGT, Confédération Générale du Travail, es el mayor sindicato francés. La CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail, es la segunda en importancia.

período de tiempo. En 1986 la cifra era del 80.9% (Reynaud, 1992, p. 103).

Está aumentando la individualización de los salarios. Por individualización salarial entendemos un sistema de salarios donde se conceden los aumentos con carácter individual, sobre la base de las características individuales de los trabajadores, en lugar de concederse a un grupo y estar ligados al volumen de producción. Este sistema salarial supone una desregulación de los salarios y un aumento en la discreción de la empresa. En 1989, afectó a una minoría de empresas (38%, la mitad de las cuales únicamente tuvieron aumentos salariales individualizados y la otra mitad concedieron subidas salariales individuales y colectivas). En 1986, esta política se aplicó sobre todo a los ejecutivos (sólo el 20% eran trabajadores manuales, frente a un 37% de ejecutivos). involucraba a dos tipos de empresas: empresas sin convenios colectivos, donde la individualización es una manera de desregular los salarios, y empresas con un alto grado de bienestar social, en las que la individualización es o bien un aspecto de las carreras de dirección o un medio de promover una mayor competencia en los mercados de trabajo internos (Reynaud, 1992, pp. 125-135).

3.2. Regulación del Empleo

Jornada Laboral

La regulación de la jornada laboral es ahora el segundo tema más importante de la negociación, después de los salarios. Se produce a tres niveles: la empresa, el sector y a nivel intersectorial. Las directivas estatales son decisivas en este

área y la regulación de jornada de trabajo es una ilustración de la articulación entre la regulación estatal y los distintos niveles de la negociación colectiva (véase Gauvin, 1991, o Gauvin y Michon, 1989). La regulación de la jornada laboral tiene tres aspectos: jubilaciones anticipadas, flexibilización del horario de trabajo y reducción de la jornada laboral.

En los años cincuenta y en los sesenta, la negociación sobre jornada laboral no se desarrolló. El Estado intentó introducir una regulación que proporcionase una protección mínima a los trabajadores en distintas empresas. No obstante, en los años ochenta comenzó a aparecer una nueva dinámica más favorable a la negociación colectiva. Se refería a la flexibilización de los horarios de trabajo, más que a la reducción en las horas de trabajo y el nivel de negociación se descentralizó, desde el nivel sectorial hasta los niveles de fábrica y de empresa.

Se han producido algunas discontinuidades importantes. La primera tuvo lugar con la ordenanza del 27 de Septiembre de 1967, que estipulaba que los convenios colectivos se podrían apartar de la regulación legal. Una segunda se produjo en 1981 y estuvo asociada con los cambios políticos en ese momento, que alteraron la relación entre la ley y la negociación colectiva. Se firmó un pacto interindustrial (5) en Julio de 1981 que tenía como objetivo favorecer la negociación, a nivel de empresa y de sector, sobre la flexibilización y la duración del trabajo. No tuvo éxito, y un motivo fundamental de su fracaso fue la imposibilidad de acuerdo por parte de sindicatos y empresas sobre el principio de compensación salarial.

El gobierno francés intentó tomar la iniciativa con las leyes de 1982, bajo el

(5) La CGT se negó a firmar este convenio.

supuesto de que la semana de 40 horas era una barrera difícil de franquear y suponía un obstáculo importante para la negociación colectiva. La legislación de 1982 imponía la jornada de 39 horas, cinco semanas de vacaciones pagadas, y un límite superior a las horas extra de 130 horas por año. La legislación introdujo nuevos métodos para regular el horario de trabajo, permitiendo la negociación a nivel sectorial de temas como el trabajo nocturno de las mujeres, trabajo en domingo y horarios de trabajo individualizados.

Se promovieron los «contratos de solidaridad», que intentaron favorecer la negociación en la empresa sobre trabajo compartido, junto con la jubilación anticipada y reducción de la semana laboral. Las Leyes Auroux del 13 de Noviembre de 1982 introdujeron la obligación de negociar dentro de la empresa sobre la organización del tiempo de trabajo. El gran número de acuerdos sobre horarios de trabajo flexibles dio lugar posteriormente a cambios legislativos. El 25 de Febrero de 1986, la Ley Delebarre autorizaba acuerdos sectoriales permitiendo a las empresas la posibilidad de variar la duración de la semana laboral (con un límite superior de 42 horas y una media obligatoria anual inferior a 38 horas).

En Marzo de 1986, un cambio en la mayoría parlamentaria generó nuevas iniciativas de gobierno. La Ley Séguin ya no subordinaba la flexibilización del tiempo de trabajo a la reducción de jornada laboral. Con los «accords donnant-donnant», la negociación en las empresas sobre el tiempo de trabajo podía ir en contra de la ley o en contra de la negociación sectorial. Como en el caso de los convenios sectoriales, los convenios dentro de las empresas pueden intercambiar ventajas y

concesiones mutuas (flexibilización del tiempo de trabajo frente a una mayor compensación, por ejemplo).

Algunos de estos convenios han resultado en abusos y el debate que siguió condujo en última instancia al convenio intersectorial del 29 de Marzo de 1989 que promueve las negociaciones sectoriales (6). No obstante, esta iniciativa resultó en un relativo fracaso.

Despidos y Desempleo

En Francia, los convenios colectivos no especifican las normas de despido. Para despidos colectivos, hasta 1986, la Inspección de Trabajo a nivel local se encargaba de la obligatoria autorización administrativa. Hay que señalar que la Inspección de Trabajo concedía la autorización de forma casi sistemática. El principal problema, según las empresas, era el retraso entre la solicitud de despidos por parte de las empresas y la resolución administrativa. Con la supresión de la autorización administrativa en 1986, la función de la Inspección de Trabajo se ha limitado a verificar que se respeten los procedimientos legales. Esto significa una liberalización del mercado de trabajo más que el fortalecimiento de la negociación colectiva.

El desempleo se «controla» por dos organizaciones principales. La primera es un organismo público, la Agence Nationale Pour l'Emploi (Agencia Nacional de Empleo). La principal función de ANPE es encontrar puestos de trabajo para los desempleados y encajar las ofertas y

(6) Nótese que no hay una sustitución sistemática entre estos dos niveles que beneficiaría al nivel de la empresa. Aunque el nivel de la sucursal está muy débilmente desarrollado, cuando existe promueve una fuerte dinámica.

demandas de empleo. El monopolio legal de ANPE en este dominio se instituyó en 1945, pero no se ha respetado plenamente. Las oficinas de empleo privadas siempre han estado en funcionamiento, y el servicio público no puede controlar toda búsqueda de trabajo (Miller, 1991).

La segunda organización, Union Nationale pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (Unión Nacional para el Empleo en la Industria y el Comercio), se ocupa de la distribución y el control de las prestaciones de desempleo. UNEDIC está dirigida conjuntamente por las organizaciones empresariales y los sindicatos, y es de hecho una federación de asociaciones locales, las Associations pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce (ASSE-DIC).

El seguro de desempleo está regulado por un acuerdo intersectorial que se firma por las principales asociaciones empresariales y sindicatos. Este acuerdo intersectorial determina los niveles de imposición de las empresas y los trabajadores, la cantidad de prestaciones y los métodos de pago. Los casos individuales se estudian por un comité conjunto de la ASSE-DIC local.

Trabajo Temporal

La utilización del trabajo temporal ha aumentado considerablemente en Francia durante los años ochenta, pero la negociación sobre esta forma de empleo está muy débilmente desarrollada a nivel sectorial o a niveles más descentralizados. Guitton (1989) ha demostrado que los sectores que hacen un gran uso de formas de empleo «atípicas» no coinciden con los sectores en los que la negociación sobre formas de empleo está más desarrollada.

El Estado define las reglas para la utilización de formas de empleo atípicas, y la intervención estatal durante los últimos veinte años se ha centrado sobre todo en los puestos de trabajo temporales y el empleo a tiempo parcial.

La evolución de la legislación en este área ha estado caracterizada por cuatro fases. La primera fase, durante los años setenta, produjo un marco legislativo para los trabajos temporales. Se pensó que sería necesario regular el aumento de puestos de trabajo temporales que se había producido en ausencia de un marco legal. El objetivo de la segunda fase, en 1982, fue restringir explícitamente estas prácticas. Las medidas adoptadas en 1985 y 1986, por el contrario, liberalizaron las posibilidades de utilización del empleo temporal.

Los sectores que han dado lugar a la mayoría de los acuerdos sobre formas de empleo no son los mismos que utilizan intensivamente formas atípicas de empleo. De hecho, la negociación colectiva se produce a nivel de sector productivo, cuando el alcance de los convenios colectivos corresponde al área del sector económico. En otros casos, cuando el alcance de la negociación colectiva mezcla varias actividades heterogéneas, un acuerdo bien adaptado sobre control de formas de empleo parece ser más difícil, si no imposible. Esto se ve contrarrestado por los acuerdos intersectoriales. En los años ochenta, precedieron a las normas legislativas, y éstas a su vez promovieron la negociación colectiva a nivel sectorial. Los acuerdos intersectoriales de Mayo de 1985 y de Marzo de 1990 sentaron las bases de la normativa legal de Julio de 1985 y de Julio de 1990.

El acuerdo de Julio de 1990, siguiendo la lógica del convenio que le precedió,

tenía tres objetivos: limitar la utilización abusiva de los puestos de trabajo atípicos; acercar el estatus del C.D.D. (Contrato de Duración Determinada) al de «interim»; y promover la integración social de los trabajadores afectados por la categoría de puestos de trabajo atípicos. Los motivos y la duración permitida en la utilización de estas formas de empleo se limitaron y regularon más estrictamente, y las ventajas sociales de los trabajadores afectados se ampliaron. Se reafirmó el principio según el cual no se pueden utilizar estas formas de empleo en el lugar de un contrato de trabajo «común» (que se aplica a trabajos asociados a la actividad diaria y permanente de la empresa).

Aprendizaje Continuo

La formación continuada se basa en un sistema de regulación mixto que combina la ley, los acuerdos colectivos y la dirección conjunta entre sindicatos y empresas. Los orígenes se encuentran en el acuerdo intersectorial del 9 de Julio de 1970 sobre formación y aprendizaje, y la ley del 16 de Julio de 1971 sobre formación continuada, que impone la negociación a nivel sectorial y generaliza los permisos individuales pagados, con fines de aprendizaje. La ley del 24 de Febrero de 1984 no sólo hace obligatorias la negociación sectorial y la firma de acuerdos, sino que además especifica parte de los contenidos de dichos acuerdos.

La ley y los acuerdos interindustriales regulan el marco general, los modos básicos y las funciones de los actores afectados por la formación. Determinan si las empresas tienen que hacerse cargo del aprendizaje de sus trabajadores (el Estado se hace cargo de la formación de los desempleados), si tienen que decidir el contenido de los cursos de formación y si

Cuadro n.º 1. **Procedimientos y contenidos de la regulación del mercado de trabajo en Francia**

Temas	Procedimientos	Estado	Negociación colectiva		
			Interprofesional	Nivel Sectorial	A nivel empresarial
Regulación de salarios	Aumentos salariales	Política indicativa de salarios públicos Fijación por parte del Estado		Negociación obligatoria	Negociación obligatoria
	Salario mínimo			Clasificación basada en «criterios de evaluación»	Desarrollo de la negociación sobre clasificación
	Escalas sociales				Individualización y participación en beneficios se pueden negociar unilateralmente o ser decididas por la empresa
	Formas de salario	Ley de pago mensual (19/1/78)			
Regulación de empleo	Tiempo de trabajo	Leyes de Auroux (1982), Delebarre (1986) y Séguin (1987): incentivos a negociar en sectores y empresas	Acuerdo (29/03/89): incentivos para negociar en sucursales	Negociación débil	Negociar es una obligación
	Formas de empleo	Regulación general (7/82, 7/85, 8/86, 7/90)	Acuerdo (5/85, 3/90)	Negociación débil	Planes sociales
	Despidos	Permiso administrativo de despido hasta 1986 Liberalización de la regulación en 1986			
	Formación	Leyes (16/7/70 y 24/2/84): obligación de negociar a nivel sectorial	Acuerdo (9/7/70)		

la ley da a los comités de empresa, en lugar de a los sindicatos, un papel preponderante en lo que se refiere a las cuestiones de formación. Estos no son temas obligatorios para la negociación sectorial a nivel de empresa, excepto cuando la negociación sectorial fracasa. La empresa continúa siendo un lugar secundario para la regulación de la formación.

francesa del mercado de trabajo. Se distinguen los procedimientos legislativos y los mecanismos de negociación colectiva, nivel a nivel. Para los últimos años, se enumeran los contenidos más importantes de la regulación del mercado de trabajo en relación a cada tipo de procedimiento.

3.3. La regulación estatal continúa siendo importante

El Cuadro n.º 1 resume la pluralidad de niveles y procedimientos de la regulación

El Cuadro n.º 2 muestra la importancia relativa de los distintos procedimientos. Muestra la dinámica generada por el Estado. Para cada tema de negociación, el signo + indica el peso relativo de un determinado tipo de procedimiento, mientras que la flecha pone de relieve el origen de la regulación y su dirección.

Cuadro n.º 2. Procedimientos del sistema francés de regulación del mercado de trabajo

Temas de regulación	Procedimientos	Estatal	Negociación colectiva			
			Inter-profesional	Sectorial	Firm	
Regulación de salarios						
Aumentos salariales		++	→	++	→	++
Salario mínimo		++				
Escalas salariales				++	→	+
Formas de salario						++
Regulación de empleo						
Tiempo de trabajo		++	→	+	→	++
Formas de empleo		++	→	++	→	+
Despidos		+				
Seguro de desempleo		++	→	++	→	
Formación		++	←	++	←	+

- + Importancia relativa de ese nivel de regulación laboral.
- Dirección del impulso del procedimiento desde el origen de la iniciativa.

CONCLUSIÓN

La regulación del mercado de trabajo en Francia tiene las siguientes características fundamentales:

- La regulación salarial es claramente el primer tema de la negociación colectiva, pero la negociación sobre el empleo no carece de importancia.
- El Estado juega un papel fundamental como legislador, así como por ser la empresa más importante en términos de empleo. Los procedimientos de negociación se organizan a varios niveles. La importancia relativa del Estado y de los distintos niveles de negociación no es similar para todos los temas objeto de regulación. En particular, los niveles de negociación de salarios y los niveles de negociación de empleo no son idénticos. Esto implica una desconexión clara entre la regulación salarial y la del empleo.

En Francia, los años ochenta han sido un período de grandes cambios en las relaciones laborales y en la regulación del mercado de trabajo. La tendencia hacia la descentralización es clara. No obstante, la descentralización no significa la retirada del Estado. Como ha afirmado Segrestin (1990), se mantiene el

predominio de la legislación estatal y de la iniciativa estatal en todos los asuntos de la regulación laboral. Los cambios de los años ochenta se traducen en la emergencia y la consolidación de la negociación descentralizada iniciada por el Estado, principalmente sobre salarios y tiempo de trabajo. En segundo lugar, los cambios en las normas y prácticas desde los años cincuenta han hecho que el nivel de negociación sea en sí mismo un punto de conflicto (Adam y Reynaud, 1978). En tercer lugar, el grado de descentralización varía de acuerdo con el asunto de que se trate.

Los análisis de Dunlop (1944), así como los de Kochan, Katz y McKersie (1986) se ponen en duda para el caso francés. El Estado en Francia ha sido tan activo como las empresas a la hora de establecer un nuevo marco para las relaciones laborales. Además, el Estado francés ha cambiado sus métodos de actuación: abandonó parcialmente la responsabilidad de la determinación de reglas substantivas para dejar esta responsabilidad en manos de otros agentes; se ha convertido sobre todo en una fuerza motivadora y es la que pone en práctica las reglas de procedimiento. No obstante, continúa siendo un elemento clave en el sistema francés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAM, G., REYNAUD, J. (1978): *Conflicts du Travail et Changement Social*, Paris, PUF.
- DUNLOP, J. (1944): *Wage Determination Under Trade Union*. New York, MacMillan.
- FREEMAN, R.B. and MEDOFF, J. (1984): *What do Unions do?*, New York, Basic Books.
- GAUVIN, A. and MICHON, F. (1989): «Work sharing public policy in France 1981-1986», en Rosenburg, S. (ed.), *The State and the Labor Market*, New York, Plenum Publishing.
- GAUVIN, A. (1991): France in Bosch, G., Dawkins, P. and Michon, F. (eds.). *Times are Changing. Working Time Policies in Fifteen Industrialized Countries*, Genève, International Institute for Labour Studies, ILO.
- GUITTON, C. (1989): «Emplois atypiques et négociation collective», *Travail et Emploi*, n.º 42.
- KERR, C. (1954): «The balkanisation of labor markets» en Wight, B.E. (ed.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass., M.I.T. Press.
- KOCHAN, T., KATZ, H. and MCKERSEI, R. (1986): *The Transformation of Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- MAURICE, M. (1989): «Méthode comparative et

- analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales», *Sociologie du Travail*, n.° 2/89.
- MICHON, F. (1992): «The institutional forms of work and employment. Towards the construction of an international historical and comparative approach», en Castro, A., Mehaut, P. and Rubery, J. (eds), *International Integration and the Organization of Labour Markets*, London, Academic Press.
- MULLER, M. (1991): *Le pointage ou le placement. Histoire de l'ANPE*, Paris, L'Harmattan (Logiques Sociales, MIRE).
- REHFELDT, U. (1991): «Crise du syndicalisme et stratégies syndicales d'échange politique: les enseignements du débat italien 1975-1985», *Sociologie du Travail*, n.° 3.
- REYNAUD, B. (1992): *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Christian Bourgois Ed.
- SAGLIO, J. (1987): «Les négociations de branche et l'unité du système français de relations professionnelles: le cas des négociations de classification», *Droit Social*, n.° 1, January.
- SAGLIO, J. (1991a): «De quelques questions et remarques suggérées par les chercheurs français intéressés à participer au travail de comparaison internationale des évolutions des relations professionnelles», Paris, CNRS (G.R.E.C.O. 41 Relations Professionnelles), February, working paper.
- SAGLIO, J. (1991b): «La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles», *Travail et emploi*, n.° 47, 1/ 91.
- SEGRESTIN, D. (1990): «Recent changes in France», en Baglioni, G. and Crouch, C. (eds.), *European Industrial Relation, The Challenge of Flexibility*, London, Sage.
- TALLARD, M. (1990): «Les grilles de classification: vers un modèle unique se déclinant sous plusieurs formes?», *CFDT-Aujourd'hui*, n.° 99, December.
- WALTON, R. and MCKERSIE, R. (1965): *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, New York, McGraw Hill.