

FRANCIA

LA REFORMA DEL DIÁLOGO SOCIAL²¹

Los principios que rigen la ley de reforma del dialogo social son: la concertación, consulta e información a los interlocutores sociales.

Con la inscripción en el Código de Trabajo de un título preliminar denominado “Diálogo Social”, el legislador instaure nuevos procedimientos, principalmente la concertación obligatoria con los interlocutores sociales antes de emprender cualquier reforma del derecho laboral, empleo o formación profesional. El acuerdo concluido entre los interlocutores sociales, constituirá la base principal del proyecto de ley o decreto de reforma

Inspirado en la ley de 4 de marzo de 2004 relativa a la formación profesional y al diálogo social, la reforma del diálogo social es solo una primera etapa de una transformación global del sistema de relaciones sociales.

Este texto no aborda en ningún momento la cuestión de la representatividad sindical o la validez de los acuerdos, tal y como preconizaban los estudios previos, los denominados informes Chertier y Hadas Lebel²². Precisamente, sobre el tema de la representatividad sindical, Gérard Larcher, ministro delegado del Empleo, ha transmitido a los interlocutores sociales una “nota programa” para debatir en las reuniones bilaterales del mes de febrero. De todas formas, el ministro ha declarado que en la presente legislatura no se promulgará una ley sobre la representatividad

Aspectos más importantes de la ley

El ámbito material de aplicación es todo proyecto de reforma previsto por el Gobierno sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, empleo o formación profesional que entren en el dispositivo de negociación nacional e interprofesional.

Todo proyecto de reforma incluido en el ámbito antes descrito, debe ser objeto de una concertación previa entre organizaciones sindicales y patronales representativas en el espacio nacional o interprofesional con vistas a la preparación de negociaciones.

El Gobierno debe comunicar a las organizaciones un documento de orientación, con la presentación de los elementos necesarios para la realización de un diagnóstico. Las organizaciones comunicarán su intención de celebrar o no negociaciones.

²¹ Liaisons Sociales “Quotidien” de 31 de enero de 2007

²² Ver Actualidad Internacional Sociolaboral nº 98, pág. 114

Este procedimiento no se aplicará en caso de urgencia declarada por el Gobierno

Al término de la concertación, se consultará sobre el proyecto de ley o decreto, según la materia tratada, a la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, al Comité superior del Empleo o al Consejo Nacional de la formación profesional.

Se presentarán anualmente, ante la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, las orientaciones de la política del Gobierno en los ámbitos de las relaciones laborales, empleo, y formación profesional para el próximo año. Las organizaciones sindicales presentaran un informe sobre el estado de las negociaciones.

El Gobierno enviará al Parlamento un informe sobre la situación de los procedimientos de concertación y consulta emprendidos durante el año.

A partir de la entrada en vigor de la ley, la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos a las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

El Comité Superior del Empleo quedará habilitado a emitir un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos al empleo.

Análisis de la ley

Proyectos de reforma concernidos

- Naturaleza de la reforma. El procedimiento de concertación previa se aplica a todo proyecto de reforma del Gobierno. La noción “proyecto de reforma” implica que la concertación ha de realizarse antes del procedimiento legislativo, es decir, antes que el Gobierno apruebe un proyecto de ley en Consejo de Ministros. Las reformas planteadas a instancia de los parlamentarios -una proposición de ley o una enmienda- no entran en el ámbito de aplicación del texto de reforma del diálogo social. En su comparecencia parlamentaria ante la Comisión de Asuntos Sociales, Gérard Larcher, ministro delegado del Empleo declaró que “el espíritu de la reforma pretende que se modifiquen las costumbres y que se eviten ciertos desvíos, como por ejemplo, la presentación de una proposición de ley o enmienda para evitar el procedimiento de concertación”.

En relación a la transposición al derecho interno de las directivas comunitarias, es necesario distinguir dos supuestos:

- si la directiva deja a los Estados miembros un amplio poder de apreciación del contenido de la transposición, sería razonable considerar la ley de transposición como una reforma y, consecuentemente, entablar una concertación
 - si la directiva no deja ningún margen de maniobra a los Estados miembros, la ley de transposición no tendría la consideración de una reforma, sino simplemente una medida de adaptación del derecho nacional al derecho comunitario. En este supuesto, no sería necesario respetar el procedimiento de concertación.
- **Ámbito material de la reforma.** Se extiende a todo proyecto de reforma sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, empleo o formación profesional (Código de Trabajo Art. L.101- 1, párrafo 1)
 Por tanto, las reformas que tengan un impacto indirecto sobre el empleo, y que se refieran más bien al ámbito de la protección social o de la política fiscal, deberían quedar excluidas. Tal sería el caso, por ejemplo, de una reforma de pensiones de jubilación.
 Por último, el proyecto de reforma debe referirse a materias objeto de negociación nacional e interprofesional. Por ello, las reformas de carácter sectorial o de aplicación local no entrarían en el procedimiento de concertación. No concierne, pues, por ejemplo, a la Federación Nacional de Sindicatos de Cultivadores Agrícolas o a la Unión Nacional de Profesiones Liberales.

Procedimiento propiamente dicho

- **Concertación con los interlocutores sociales**
 - Principio. Todos proyecto de reforma de los campos antes citados será objeto de una concertación previa con las organizaciones sindicales de trabajadores y de empresarios representativas en los ámbitos nacional e interprofesional con vistas a la apertura de una negociación. (Código de Trabajo Art. L.101-1, párrafo 1). A este efecto, el Gobierno debe comunicarle un documento de orientación conteniendo elementos para un diagnóstico, objetivos fijados y principales opciones (Código de Trabajo Art. L. 101-1, párrafo 2).
 Posteriormente, las organizaciones informarán sobre su intención o no de entablar tal negociación, así como el plazo que estimen necesario para concluirla (Código de Trabajo Art. L.101-1 párrafo 3). La ley no fija un plazo rígido y no precisa las reglas para entablar la negociación.
 - Excepción. El Gobierno puede evitar este procedimiento si declara la situación de urgencia. En este supuesto, antes de emprender cualquier medida, debe informar por escrito a las organizaciones sindicales y motivar su decisión. (Código de Trabajo Ar. L.101-1 párrafo 4). Según la exposición de motivos del proyecto de ley “se trata de hipótesis excepcionales justificadas, por ejemplo, por razones de orden público o salud pública” que requieran “la adopción de un texto, por ejemplo, una epidemia que justifique una adaptación de la legislación sobre la duración del trabajo”

- Dictamen de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva y del Comité Superior del Empleo.

El Gobierno somete los proyectos de ley o de decreto, según los resultados de la concertación y de la posible negociación, según las materias, a la Comisión Nacional de la Negociación colectiva o al Comité superior del Empleo o al Consejo Nacional de la Formación Profesional, en las condiciones previstas en los Art. L.136-2, L.322-2 y L.910-1 del Código de Trabajo (Código de Trabajo Art. L.101-2)

Se amplían las funciones de la comisión Nacional de la Negociación Colectiva y del Comité Superior del Empleo: La Comisión emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos o decretos relativos a las reglas generales sobre relaciones individuales o colectivas de trabajo, principalmente las que se refieran a la negociación colectiva (Código de Trabajo. Art. L. 136-2, 2º). El Comité Superior del Empleo emitirá un dictamen sobre los proyectos de ley, decretos legislativos y decretos relativos al empleo (Código de Trabajo Art. L.322-2, párrafo 2)

- Información de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva

Se presentarán anualmente ante la Comisión, las orientaciones de la política del Gobierno en los ámbitos de relaciones individuales y colectivas del trabajo, empleo y formación profesional, así como la agenda prevista para su aplicación para el próximo año. Las organizaciones mencionadas en el Art. L.101-1 informarán del estado en que se encuentran las negociaciones interprofesionales en curso, así como la agenda de las que prevén iniciar en el próximo año. El acta y los debates se harán públicos (Código de Trabajo Artículo L.101-3)

Anualmente, el Gobierno entregará al Parlamento un informe sobre todos los procedimientos de concertación y consulta realizadas durante el año precedente, en aplicación de los artículos L.101-1 y L.101-2, y de los diferentes ámbitos en los que estos procedimientos han tenido lugar y de las diferentes fases del procedimiento. (Código de Trabajo, Art. L.101-3, párrafo 2)

LOS ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DEL PERSONAL²³

Marco legal de la representación del personal en la empresa

En una empresa existen varias clases de representantes del personal: los delegados del personal y los miembros del comité de empresa, que son elegidos por los trabajadores. Además, los delegados sindicales son designados por las organizaciones sindicales más representativas.

²³DARES- Premières Synthèses, nº 05.1, Febrero 2007

Los representantes electos

La dirección de la empresa está obligada a organizar elecciones de representantes del personal a partir de un umbral determinado según la magnitud de la empresa: elecciones de delegados del personal en las empresas con al menos 11 trabajadores, elección de un comité de empresa en las empresas con 50 trabajadores o más. El comité de empresa debe reunirse todos los meses en las empresas con 150 trabajadores y más, y cada dos meses en aquellas empresas con menos de 150 trabajadores. Las reuniones de los delegados del personal deben celebrarse mensualmente cualquiera que sea la magnitud de la empresa.

La acumulación de los mandatos de delegado del personal y miembro del comité de empresa está autorizada; sin embargo, en las empresas con menos de 200 trabajadores una delegación única del personal (DUP) actúa en estos dos órganos: en una filial y, de manera uniforme, en todas las filiales de una misma empresa cuando esta comporta una o varias filiales de al menos 50 trabajadores. La DUP dispone, a la vez, de las atribuciones de los delegados del personal y de las de los miembros del comité de empresa, y debe reunirse mensualmente.

En todos los casos, los representantes pueden ser elegidos sobre una lista sindical o no. Las elecciones se efectúan mediante un escrutinio por listas, con reparto de los escaños "a la proporcional". En la primera vuelta, sólo las organizaciones sindicales más representativas dentro de la empresa pueden presentar una lista de candidatos. Si el número de votantes es inferior a la mitad de los electores inscritos o si existe carencia de candidaturas, se celebra una segunda vuelta en el transcurso de la cual pueden votar por otras listas, principalmente, de no sindicados.

Hasta la Ley relativa a las PyME, de 2 de agosto de 2005, los representantes electos del personal disponían de un mandato de dos años. Desde la Ley, su duración es de 4 años en la totalidad de las empresas cualquiera que sea su número de trabajadores. Aunque mediante un acuerdo de empresa, de grupo o de rama, continúa siendo posible fijar la duración del mandato entre 2 y 4 años.

Los representantes designados

Cada sindicato representativo en una empresa o su filial, con 50 trabajadores o más, puede designar un delegado sindical. En las empresas más pequeñas, las organizaciones sindicales pueden nombrar como delegado sindical a un delegado del personal por la duración de su mandato.

El delegado sindical representa a su sindicato ante el empresario para formularle propuestas, reivindicaciones o reclamaciones. Su función principal es negociar con la dirección. En efecto, el Código del Trabajo prevé que los convenios o acuerdos de empresa sean negociados entre el empresario y los sindicatos más representativos de la empresa. El delegado sindical negocia pues con vistas a la firma de un acuerdo y, como mínimo, debe participar en las negociaciones anuales

obligatorias convocadas necesariamente a iniciativa del empleador. El mandato del delegado sindical puede ser acumulado al de delegado del personal, de miembro del comité de empresa o del comité de higiene, de seguridad y condiciones de trabajo.

Además, las organizaciones sindicales pueden, igualmente, acreditar a un trabajador para que firme un acuerdo, como ya ocurrió en las negociaciones sobre la reducción de la jornada laboral. Desde la Ley de 4 de mayo de 2004, las empresas sin delegado sindical pueden firmar acuerdos con los representantes electos del personal o, a falta de éstos, con trabajadores acreditados. Aunque ello sólo es posible si un acuerdo de rama ha previsto esta posibilidad.

En las empresas con más de 20 trabajadores del sector comercial no agrícola la presencia de representantes del personal ha aumentado, cualquiera que sea el tamaño y el mandato ejercido: en 2004-2005, en el 77% de las empresas existía una institución representativa del personal frente al 74% en 1998-1999.

Estas empresas empleaban a un 90% de los trabajadores del ámbito estudiado frente al 88% seis años antes. Estos porcentajes resultan de la encuesta "Relaciones profesionales y negociaciones de empresa" (REPONSE) efectuada en 2004-2005, que tras las de 1992-1993 y 1998-1999 proporciona, por tercera vez, una fotografía de la situación social de las empresas en Francia. Realizada en 3.000 empresas, esta encuesta enfoca las opiniones de los protagonistas interrogando a la vez a un representante de la dirección, a un representante del personal (cuando lo haya) y una muestra de los asalariados.

El 72% de las empresas con más de 20 trabajadores cumplen a la obligación legal de elegir a los delegados del personal o a una delegación única del personal (DUP). El 81% de las empresas con al menos 50 trabajadores -e incluso más del 90% de las empresas con al menos 100 asalariados- tienen un comité de empresa o una DUP.

La presencia de las instituciones representativas del personal en las empresas no es sistemática

La presencia de representantes del personal dista mucho de ser la norma, principalmente en las pequeñas empresas: mientras que la organización de elecciones de delegados del personal es obligatoria en las empresas con al menos 11 trabajadores, un tercio de las empresas que cuentan de 20 a 50 asalariados no disponen de esta representación ni de ninguna otra. La falta o un número insuficiente de candidatos pueden explicar que la representación del personal escasee en las pequeñas empresas.

Otra explicación posible es la falta de interés, por parte de las empresas, en convocar elecciones. En efecto, los empresarios son muy reticentes en cuanto a tener una representación formal del personal

en su empresa: en las empresas desprovistas de representantes del personal, son muy numerosas las direcciones que consideran que los trabajadores pueden defender directamente sus intereses.

Las DUP, que fueron creadas para simplificar las modalidades de representación del personal, están teniendo un éxito cada vez mayor en las PyMEs con menos de 200 trabajadores: en la actualidad cubren el 28% de las empresas con 50 a 199 trabajadores, frente a un 21% en 1998-1999, reforzando así la base de los comités de empresa en estos establecimientos. La mayoría de las veces, los empresarios deciden crear una DUP en sustitución de un comité de empresa aunque, en ocasiones, se crean en empresas que no tienen ninguna instancia de representación de su personal.

Cuanto mayor es la empresa, más implantados están los delegados sindicales. Así, éstos se encuentran en el 23% de las empresas con 20 a 49 trabajadores, en el 49% de los establecimientos con 50 a 99 trabajadores, y sólo existen de forma masiva en las empresas con más de 100 asalariados.

Sin distinción de mandatos, los representantes del personal están mejor implantados en la industria - donde el 81% de las empresas con un mínimo de 20 trabajadores disponen de al menos una instancia representativa del personal- que en el sector servicios (el 77%) o en la construcción (el 67%).

La escasa presencia de representantes del personal en este sector se explica, a la vez, por la gran proporción de empresas pequeñas y por las reticencias de los empresarios hacia la representación de los trabajadores: el 96% de los empresarios consideran que, en su empresa, los trabajadores son capaces de defender sus intereses solos, frente al 91% en los servicios y al 90% en la industria.

De la dificultad de renovar a los representantes del personal

La renovación de los representantes del personal, electos y designados, es una cuestión que se plantea en prácticamente la mitad de las empresas: el 46% de los representantes del personal declaran que no hay suficientes candidatos para ocupar sus funciones. Esta afirmación se expresa con mayor frecuencia en ciertos sectores de la industria, como el automóvil, los bienes de equipo, los bienes intermediarios y la energía, sin que ello implique el retroceso de las instituciones del personal; además, en las tres cuartas partes de las empresas el representante del personal está decidido a proseguir sus funciones y, mas aún, si se trata de un delegado sindical.

Sin embargo, estos últimos declaran que su mandato constituye una amenaza para su empleo (en el 16% de las empresas, frente al 9% de la totalidad de los representantes) o un freno en su carrera (en el 40% de las empresas, frente al 21% de la totalidad de los representantes). Menos expuestos, los representantes electos y, sobre todo, los no sindicados, son, no obstante, más reticentes en comprometerse a largo plazo en un mandato de representante del personal.

Más allá de las diferencias existentes entre los mandatos, los representantes del personal expresan las mismas reivindicaciones

Las funciones impartidas a los representantes electos del personal son jurídicamente distintas: los delegados del personal representan a los trabajadores ante el empresario y le transmiten cualquier reclamación, individual o colectiva, en materia de reglamentación del trabajo; en cuanto a los comités de empresa, además de la animación de las actividades sociales y culturales, deben de ser consultados en cualquier tema de alcance colectivo que afecte a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa. Animadores de la vida sindical, los delegados sindicales tienen por misión principal representar a los trabajadores en la negociación colectiva, principalmente en la negociación anual obligatoria sobre los salarios, la jornada laboral y las condiciones de trabajo.

En la práctica, la actuación de los representantes del personal es similar: cuando los delegados del personal y los miembros del comité de empresa coexisten en una misma empresa, en las reuniones invocan con frecuencia los mismos temas de reivindicación. Más allá de la especificidad de su cometido, los equipos de los representantes del personal suelen colaborar estrechamente e incluso suelen estar compuestos por las mismas personas: en efecto, la acumulación de mandatos es muy frecuente.

Además, tanto los representantes electos como los designados plantean también las mismas reivindicaciones a la dirección de la empresa. Las diferencias, muy pequeñas, no hacen más que recordar la especificidad de sus mandatos: en sus reivindicaciones, los delegados sindicales insisten más concretamente en temas de salario y empleo, mientras que los representantes electos hacen mucho hincapié en la formación profesional.

Electos y designados participan en la negociación colectiva

En las empresas donde se dispone de uno o varios delegados sindicales, éstos son los principales interlocutores de la dirección en materia de negociación salarial. Participan en estas negociaciones y firman la mayoría de los acuerdos en el 83% de las empresas; igual lo hacen los representantes electos, aunque no forme parte de sus prerrogativas. Es el caso en una empresa de cada dos. A falta de delegado sindical, la firma de los acuerdos recae en un electo (delegado del personal, miembro del comité de empresa o de la DUP), un trabajador con mandato o en los trabajadores sometidos a referéndum. Este último procedimiento está previsto por Ley, pero en realidad es muy poco frecuente.

La firma de un acuerdo en aquellas empresas donde no hay delegado sindical afecta, casi exclusivamente, a las empresas con menos de 100 trabajadores. Por debajo de este umbral, en el 37% de las empresas desprovistas de delegados sindicales pero que han llevado a cabo negociaciones salariales en 2004, la firma del acuerdo ha sido otorgada a los delegados del personal.

Representantes del personal provistos con los medios necesarios al ejercicio de su mandato

Cuando existen, las instancias electas se reúnen doce veces al año como mínimo, en una minoría de empresas: una empresa de cada tres en el caso de los delegados del personal, una de cada dos en el de los comités de empresa. Sin embargo, la actividad de estas instancias dista mucho de ser inexistente: en nueve empresas de cada diez el comité de empresa se ha reunido, al menos, seis veces en 2004 y lo mismo ocurre en siete empresas de cada diez con los delegados del personal. En el sector de la construcción, tanto los miembros del comité de empresa como los delegados del personal se han reunido con menos frecuencia.

La mayoría de los representantes del personal disponen de los medios necesarios para ejercer su cometido: el 70% de los comités de empresa disponen de un local independiente adecuado en el que los electos pueden recibir a los trabajadores. Además del local, la gran mayoría de los representantes del personal (el 84%) afirma que no les es difícil entrar en contacto con los trabajadores durante la jornada de trabajo. En la casi totalidad de las empresas, los miembros del comité de empresa pueden difundir información a través de un tablón de anuncios, fácilmente accesible a la mayoría de los trabajadores: sólo el 9% de los representantes interrogados declaran no poder hacerlo.

Los representantes del personal utilizan igualmente herramientas más modernas: correo electrónico, intranet o Internet. Estas prácticas, consideradas informales anteriormente, han sido autorizadas por la Ley de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social. Esta Ley permite negociar, mediante un acuerdo, la posibilidad de que los sindicatos puedan difundir informaciones de naturaleza sindical en una intranet, o enviar octavillas por correo electrónico.

Sin embargo, estos medios de información son todavía muy limitados y afectan, mayormente, a las actividades financieras y a los servicios a las empresas así como a las grandes empresas donde el uso de dichas tecnologías está más desarrollado. Además, en el 17% de empresas que disponen de estas herramientas, la dirección prohíbe su utilización a los representantes del personal. En total, en más de la mitad de las empresas, los representantes del personal afirman no recurrir nunca a estas clases de información en el ámbito de su misión.