

## NEGOCIACION COLECTIVA

### FRANCIA

#### **AUMENTO Y DIVERSIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS <sup>8</sup>**

---

La conflictividad laboral se ha intensificado durante el último decenio. Entre 2002 y 2004, el 30% de las empresas de más de 20 trabajadores tuvieron, como mínimo, un conflicto colectivo, según las declaraciones de los representantes de la dirección. En cambio, entre 1996 y 1998, solo el 21% de las mismas se encontraban en la misma situación.

Los conflictos se han producido sobre todo a causa de los salarios o del tiempo de trabajo. Las huelgas y paros puntuales de trabajo siguen siendo el modo de acción colectivo más frecuente, pero también se han producido otras formas de acción, como negarse a hacer horas extraordinarias. Los conflictos individuales también son más frecuentes, así como son más frecuentes las empresas o establecimientos en los que se producen a la vez acciones colectivas y conflictos individuales.

Por último, el porcentaje de empresas que tuvieron conflictos ha aumentado en todos los sectores de actividad. Sin embargo, los conflictos colectivos van emparejados con relaciones sociales formalizadas. Prueba de ello es el hecho de que sean más numerosos en las grandes empresas o establecimientos en los que se practica la negociación colectiva y que la implantación sindical es más importante, como por ejemplo, en la industria, los transportes y las actividades financieras.

Tanto en 2004 como en 1998, nueve de cada diez representantes de la dirección (90%) juzgan que el clima social en sus respectivas empresas es “tranquilo” o “más bien tranquilo” y la mayoría de ellos tampoco percibió deterioro alguno del clima social durante los tres años precedentes. En cambio, según los representantes de personal y los trabajadores, la situación no es tan buena.

Efectivamente, consideran más a menudo que el clima se ha deteriorado: respectivamente 36% y 45%, frente a 15% entre los representantes de la dirección. Estas son algunas de las conclusiones de la Encuesta “RESPUESTA 2004-2005”, que permite confrontar los puntos de vista de los empresarios, de los trabajadores, así como de sus representantes en los establecimientos o empresas de más de 20 trabajadores.

Las declaraciones de unos y otros sobre los conflictos producidos durante los tres años precedentes a la encuesta, aunque difieren, se orientan en el mismo sentido: el número de establecimientos afectados por un conflicto aumentó entre el período 1996-1998 y el período 2002-2004. Según los representantes de la dirección, las empresas en las que se produjo un conflicto colectivo son proporcionalmente más numerosas que los de la precedente encuesta: 30% entre 2002 y 2004, frente

---

<sup>8</sup> “DARES”, N° 08.1, febrero de 2007.

a 21% entre 1996 y 1998. Como el número de empresas de más de 20 trabajadores aumentó durante este período, el número de empresas en las que se produjo al menos un conflicto aumentó en proporciones aún más importantes.

Todas las formas de conflictos aumentaron entre las dos encuestas, exceptuando las huelgas de duración superior a dos días, que disminuyeron ligeramente. La disminución de huelgas de más de dos días es confirmada por la Inspección de Trabajo, que censa esencialmente las huelgas de varios días. Estas se concentran en tres sectores: la industria de bienes intermedios, los transportes y la energía.

**Los paros puntuales y el hecho de negarse a hacer horas extraordinarias han contribuido al aumento de la conflictividad.**

Los trabajadores, cuando deciden hacer huelga, privilegian cada vez más los paros inferiores a una jornada de trabajo. Esta modalidad se ha llevado a cabo en el 10% de las empresas entre 2002 y 2004, frente al 7,5% de las mismas entre 1996 y 1998. Este tipo de acción –de menor coste y a veces igualmente eficaz desde el punto de vista de los trabajadores- se realiza sobre todo en la industria y en las empresas que han organizado una modalidad de trabajo tendente a reducir al máximo las existencias.

Si esta forma progresa, es sin duda porque un paro de trabajo, incluso de corta duración, puede llegar a tener rápidamente repercusiones importantes sobre la producción y el volumen de negocios. La huelga no desaparece, pero toma una forma menos visible y más esporádica.

Pero han sido sobre todo las acciones colectivas sin paro de trabajo las que han contribuido al aumento global de la conflictividad: huelga clásica, huelga de celo, huelga “de obstrucción” (ralentizando una etapa de la producción, por ejemplo), manifestación y, sobre todo, petición y rechazo de horas extraordinarias. Como en 1992 y en 1998, la petición sigue siendo la forma de acción más citada: ello sucede en el 11% de los establecimientos de más de 20 trabajadores.

En cambio, la frecuencia de negarse a hacer horas extraordinarias se triplica en 2004 respecto a 1998. Este tipo de conflicto es citado a menudo como la única forma de acción colectiva en los pequeños establecimientos de menos de 100 trabajadores. En esas pequeñas unidades, el conflicto abierto y, en particular la huelga, es raro. Los litigios abocan más bien en formas individuales de protesta.

El hecho de negarse a hacer horas extraordinarias caracteriza a las empresas cuyas condiciones de trabajo parecen más difíciles y, en particular, en la construcción. Las direcciones señalan más a menudo el absentismo como problema y declaran a la vez más tensiones entre los trabajadores o con un superior, así como procedimientos disciplinarios.

Por otra parte, de manera general, los empresarios recurren más a menudo a las sanciones individuales, prácticas que van de la simple advertencia o apercibimiento por escrito al despido por falta. En 2004, el 72% de ellos declaran haber aplicado sanciones, frente al 66% en 1998.

La huelga de menos de dos días, el paro puntual y el rechazo de horas extraordinarias son las formas de conflicto que, según las direcciones, deterioran menos el clima social. Ello podría explicarse, en parte, porque a pesar del aumento global del número de conflictos, la mayoría de las direcciones declaran que no han percibido en sus respectivas empresas deterioro del clima social.

A la progresión de la conflictividad se le añade una diversificación de sus formas y de sus temas. Así, las empresas o establecimientos que declaran dos o más formas de conflictos colectivos representan 13% en 2004, frente a 9% en 1998. Además, a menudo se producen conjuntamente formas colectivas y formas individuales de conflicto.

El porcentaje de empresas que declaran a la vez un conflicto colectivo y la aplicación de sanciones individuales ha aumentado: era 16% en 1998 y 24% en 2004. El número de temas de movilización en el seno de una misma empresa también ha aumentado: el 12% de las empresas que han registrado un conflicto señalan más de un tema de conflicto en 2004, frente al 8% de las empresas en 1998.

Tanto en 1998 como en 2004, las direcciones declaran sensiblemente más conflictos cuando la empresa se ve confrontada a una disminución de actividad. El empleo es el cuarto tema de conflicto citado. La supresión de puestos de trabajo es siempre una situación que moviliza a los trabajadores: los conflictos y, en particular, los relativos al empleo, son más frecuentes en los establecimientos cuya actividad y efectivos ha disminuido durante los tres últimos años.

Sin embargo, ha sido en las empresas cuya actividad ha permanecido estable o en fase de crecimiento en donde la conflictividad ha aumentado más entre las dos encuestas. Los conflictos relativos al tiempo de trabajo y a los salarios se han desarrollado particularmente entre 1998 y 2004. Son temas de reivindicación menos dictados por la urgencia o la mala situación de la empresa que el empleo y los despidos.

### **Las reivindicaciones salariales han progresado.**

En la mitad de las empresas confrontadas a un conflicto, entre 2002 y 2004, este último ha sido a causa de los salarios. Ello fue el caso en el 40% de los casos, entre 1996 y 1998. El crecimiento económico, relativamente débil en los años 2002-2004, no explica la importancia de las reivindicaciones salariales. Los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo a 35 horas preveían una congelación salarial o, por lo menos, una moderación de la progresión de salarios. Ahora bien, este período ya se terminó. Según la dirección, cuando el conflicto más importante se refiere a los salarios, deteriora muy poco el clima social, contrariamente a lo que ocurre con reivindicaciones más difíciles de satisfacer, como el empleo, el tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo o los cambios de

organización. Por otra parte, la dirección declara más a menudo satisfacer las reivindicaciones relativas a los salarios.

Entre 1999 y 2001, el tiempo de trabajo se convirtió en un tema central de reivindicación, acompañando una fase de intensas negociaciones en las empresas. Como el 75% de las empresas que implantaron una reducción del tiempo de trabajo (RTT), lo hicieron antes de 2002, la encuesta se sitúa después del período principal del paso a las 35 horas. Sin embargo, este tema no ha perdido actualidad. Tanto más cuanto que, en los establecimientos que ya habían reducido el tiempo de trabajo, pudieron originarse conflictos en el momento de revisar las modalidades iniciales de la RTT: los establecimientos que modificaron el acuerdo RTT entre 2002 y 2004 declaran más conflictos sobre el tema del tiempo de trabajo.

Lo mismo ha ocurrido en las pequeñas empresas en las que la RTT intervino tardíamente, en su mayoría en 2002. Las negociaciones relativas a esas fechas contribuyeron en parte al desarrollo de este tema de reivindicación sobre el período de la encuesta. Por otra parte, aunque los establecimientos que quedaron fuera del proceso del RTT son poco numerosos, es en ellos en los que los conflictos relativos al tiempo de trabajo son los más invocados, reflejando probablemente frustraciones ante la falta o el fracaso de negociaciones sobre este tema.

### **Conflictividad colectiva más importante en la industria y en las grandes empresas.**

Los conflictos colectivos han sido más frecuentes en la industria que en los demás sectores: el 41% de las empresas tuvieron un conflicto, como mínimo, entre 2002 y 2004, mientras que en los demás sectores el porcentaje fue de 30%. En la industria, es la industria energética la que tuvo la más fuerte conflictividad y donde más aumentó, con 69% de los establecimientos o empresas en 2002-2004, frente a 26% en 1996-1998. Ello se explica en parte por la participación de los trabajadores de las empresas públicas -preponderantes en este sector- en movimientos nacionales relativos al mantenimiento de sus estatutos privilegiados o en defensa de sus regímenes de jubilación. Los trabajadores de este sector se distinguen, por otra parte, por hacer huelgas de dos o más días.

En 2003, las consignas a nivel nacional respecto a la reforma de la jubilación tuvieron quizás una repercusión en los conflictos del sector de transportes. Así, mientras que el 24% de las empresas o establecimientos tuvieron al menos un conflicto colectivo entre 1996 y 1998, el porcentaje fue de 36% entre 2002 y 2004.

En el conjunto de los servicios, la conflictividad se sitúa generalmente en la media: el 30% de las empresas declararon al menos una acción colectiva. A la inversa, las empresas o establecimientos de servicios a los particulares, pero también de la construcción y del comercio, declararon menos conflictos. Aquí, la influencia del sector de actividad iguala a la de las dimensiones de la empresa, pues en estos tres sectores, poco conflictivos, las unidades son igualmente más pequeñas, contrariamente a lo que ocurre en sectores más concentrados como la energía o las actividades financieras.

Sin embargo, en un sector dado, las dimensiones de la empresa juegan un papel preponderante respecto al hecho de que surjan conflictos colectivos. En los establecimientos de más de 500 trabajadores, la frecuencia de los conflictos se triplica en los establecimientos de 20 a 49 trabajadores. En las pequeñas unidades, las relaciones sociales se basan en las relaciones interindividuales entre la dirección y los trabajadores, relaciones poco propicias a la aparición de un conflicto reivindicativo. En los grandes establecimientos, por el contrario, las prácticas están más institucionalizadas pues existe una dirección de personal o de recursos humanos, del lado del empresario e instancias representativas, del lado de los trabajadores.

### **La conflictividad colectiva también es más importante cuando los sindicatos están presentes en la empresa.**

La presencia en las empresas de representantes del personal –y sobre todo de delegados sindicales– contribuye a la movilización colectiva de los trabajadores. Según las direcciones, mientras que el 15% de las empresas o establecimientos sin ningún representante del personal tuvieron un conflicto colectivo durante los tres años precedentes, ello se produjo en el 19% de los mismos que tenían únicamente representantes de personal elegidos y el 50% de los que tenían a la vez delegados sindicales y representantes elegidos.

Así, la presencia de un delegado sindical y la existencia de un conflicto van en general unidos, como lo indican las direcciones interrogadas a la vez en 1998 y en 2004. Cuando un delegado sindical fue designado entre las dos ediciones de la encuesta, los establecimientos que declaraban poco frecuentemente un conflicto en 1998, lo hacían con más frecuencia en 2004: en esas unidades, el 40% de las direcciones señalaban al menos un conflicto, frente al 15% en 1998.

Los conflictos colectivos son igualmente más frecuentes en los establecimientos en los que más de 10% del personal está sindicado, según la dirección. Además, cuando los trabajadores son interrogados, los que pertenecen a una organización sindical declaran con más frecuencia participar en los conflictos colectivos de trabajo: 48% frente a 14% de los trabajadores no sindicados. Sin embargo, sindicados o no, en los tres últimos años, el 40% de los trabajadores declararon una huelga en sus respectivas empresas.

En los lugares de trabajo, negociación y conflicto colectivo están a menudo asociados. No existen separadamente las empresas que negocian y las empresas conflictivas. La negociación y el conflicto colectivo son más importantes cuando las relaciones sociales están institucionalizadas, en particular en los establecimientos en los que la implantación sindical es importante. A la inversa, las relaciones personales entre dirección y trabajadores predominan en las pequeñas empresas sin negociación ni conflicto colectivo, que son muy numerosas en los sectores del comercio, de la construcción y de los servicios a las empresas y a los particulares, sectores en los que la implantación sindical es más débil.