

FRANCIA

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN 2006 ¹⁶

Los salarios, tema central de la negociación colectiva en 2006.

En 2006, los salarios han seguido siendo –como en 2005- el primer tema de negociación, tanto a nivel de las ramas profesionales como de las empresas. Esta es la principal constatación que destaca en el Balance de la Negociación Colectiva de 2006. Este documento –elaborado por el Ministerio de Trabajo y transmitido a los interlocutores sociales- va a ser sometido a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva (CNNC) el 25 de junio de 2007. En esta ocasión, se solicitará también la opinión de los interlocutores sociales sobre la revalorización del SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento) el 1º de julio de 2007.

Negociación interprofesional

Después de varios años de aumento, el número de Acuerdos Interprofesionales se estabilizó en 2006: 44 Acuerdos fueron firmados a ese nivel, frente a 48 en 2005. Fue la firma de nuevos textos (13 nuevos Acuerdos en 2006, frente a 5 en 2005) la que constituyó la negociación interprofesional, más que la firma de Adicionales a los Acuerdos anteriores (31 frente a 43 en 2005). “La dinámica de la negociación interprofesional debería mantenerse, incluso acelerarse como consecuencia de las nuevas disposiciones de la Ley relativa a la Modernización del Diálogo Social”¹⁷, según declaraciones del Ministerio de Trabajo.

La negociación, a ese nivel, se llevó a cabo, entre otros temas, sobre el Seguro de Paro, el Empleo de los trabajadores Seniors, la Jubilación complementaria obligatoria, la Formación Profesional y la Diversidad en la empresa.

Negociación de rama

El aumento del ritmo de la negociación de rama –iniciado en 2004- se siguió acentuando en 2005: 1.096 Acuerdos y Adicionales fueron firmados en 2006, frente a 1.048 en 2005.

El ritmo de la negociación salarial fue bastante elevado: 519 Adicionales fueron firmados, frente a 521 en 2005. Ello se explica en parte por el impulso de los poderes públicos en materia de revalorización de los mínimos de rama y la creación de un Comité de seguimiento de la negociación salarial. Después de esta iniciativa, el porcentaje de Adicionales salariales en la negociación de rama fue de 49,9% en 2006.

¹⁶ “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 14892 de 14 de junio de 2007.

¹⁷ Ver Actualidad Internacional Sociolaboral n° 100, pág. 117

El aumento de las primas sigue siendo el segundo tema, siendo idéntico al del año precedente (196). “Aunque se trata de dos temas de negociación distintos, salarios y clasificación están estrechamente relacionados”, como lo constata la Dirección General de Trabajo, que ha censado 54 Acuerdos relativos a las clasificaciones profesionales, frente a 36 en 2005.

La Formación Profesional pierde terreno con 186 Acuerdos en 2006, frente a 248 en 2005. Ciertos temas fueron abordados menos significativamente, tales como el DIF (Derecho Individual a la Formación: 38 Acuerdos en 2006, frente a 92 en 2005) o el Contrato de Profesionalización (36 en 2006 frente a 97 en 2005).

A la inversa de 2005, el número de Acuerdos -sobre la duración y reorganización del tiempo de trabajo- aumentó: 74 Acuerdos firmados en 2006, frente a 62 el año precedente. Nueve Acuerdos de rama -frente a dos en 2005- se refieren a la creación de una Cuenta de Ahorro Tiempo. Otro tema que progresa es el relativo a las condiciones de derogación del descanso dominical: 14 Acuerdos fueron firmados en 2006 frente a 4 en 2005.

Por último, la jerarquía de los sindicatos firmantes no cambia: la CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo) sigue siendo la organización que firma el mayor número de textos: 75,6%, seguida por FO (Fuerza Obrera): 72,4%, la CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos): 68,7%, la CFE-CGC (Confederación General de Cuadros): 66% y la CGT (Confederación General del Trabajo): 34,6%.

Negociación de empresa

En lo que se refiere a la Negociación de Empresa, el número de Acuerdos debería aumentar en 3%, es decir en torno a 25.000 Acuerdos, según estimaciones de la DGT (Dirección General de Trabajo). En 2006, la cuestión de los salarios y de las primas (37%) sigue siendo preponderante, con 7.455 Acuerdos, por delante del tiempo de trabajo (23%). Y el ahorro salarial en el sentido amplio (17%).

El tiempo de trabajo prosigue su repliegue iniciado desde principios de los años 2000: 23,4% de los Acuerdos firmado en la empresa en 2006, frente a 27,5% en 2005. Esta disminución resulta en particular de la disminución de los acuerdos relativos a creación de la jornada de solidaridad.

Inversamente, los Acuerdos sobre el derecho sindical progresan. Un cierto número de empresas decidieron retornar a una duración de mandato de dos años, mientras que la ley a favor de las Pyme fija la duración de los mandatos en 4 años. El porcentaje de Acuerdos firmados de esta modalidad, relativos únicamente al ahorro salarial no cesa de aumentar desde 2004.

Por último, aunque siguen siendo marginales en volumen, los Acuerdos relativos a la igualdad profesional experimentaron una progresión considerable, marcando así los primeros efectos de la Ley sobre la Igualdad Salarial de 23 de marzo de 2006.

Los salarios siguen siendo también el primer tema de reivindicación de los conflictos colectivos de trabajo en 2006.

Los salarios constituyen también el primer tema de reivindicación -con un porcentaje de 39% del conjunto de los motivos aludidos en 2006- lo que supone una disminución de 3 puntos respecto a 2005. Según el balance de los conflictos colectivos del trabajo en las empresas privadas -establecido por el Ministerio de Trabajo-, este tema está presente en un gran número de sectores de actividad y, más particularmente, en el comercio, en donde un gran número de movimientos sobre el tema afectaron a la gran distribución. Lo mismo ocurrió en las ramas profesionales de la industria del automóvil y de la sanidad y la acción social.

El año 2006 se caracterizó también por el aumento del tema de los conflictos de derecho. Otros temas de reivindicación constatados fueron: los relativos al empleo (preocupación por el futuro de la empresa, miedo a las “deslocalizaciones”, demandas de contratación, rechazo de paro parcial, etc.), al tiempo de trabajo (reorganización, duración, etc.) y a las condiciones de trabajo.

Aumento del tema de los “conflictos de derecho”.

Los movimientos relativos a los conflictos de derecho experimentaron un relativo aumento respecto a 2005. Estos conflictos tienen la finalidad de obtener, en particular, el respeto de los derechos individuales de los trabajadores, el del derecho convencional en la empresa o, incluso, el pago de los salarios. El respeto del derecho sindical también interviene, pero con menos frecuencia.

Los movimientos relativos al tema de los conflictos de derecho fueron particularmente frecuentes en las ramas profesionales del comercio, del sector inmobiliario, de la sanidad y de la acción social.

El 76% de los conflictos se produjo bajo la forma de paros continuados.

Los conflictos censados revistieron la forma de paros continuados en el 76% de los casos y de paros puntuales en el 24% de los casos restantes y este porcentaje –en el conjunto de los ceses de trabajo- supuso ya una disminución (27% en 2005).

Los conflictos que tomaron formas particulares de acción (huelga escalonada o alternativa, huelga del hambre, etc.) representaron en 2006 una proporción mayor del número total de conflictos que en 2005. En cambio, los fenómenos de acompañamiento (manifestaciones, huelgas de celo, huelga de obstrucción, etc.) disminuyeron y fueron señalados en el 39% de los conflictos.

Iniciativa, participación y salida de los conflictos

En 2006, los conflictos iniciados por iniciativa de varios sindicatos representaron el 29% de los conflictos. La CGT (Confederación General del Trabajo) tomó la iniciativa en el 43% de los casos, por delante de la CFDT (Confederación Francesa Democrática del Trabajo), 14% y de FO (Fuerza Obrera), 8%. El porcentaje de las iniciativas llamadas espontáneas (sin intervención sindical) fue de 26%. Estos movimientos se manifestaron particularmente en conflictos relativos al empleo y a las condiciones de trabajo.

La tasa de participación de los trabajadores en los conflictos (más de 27%) progresó ligeramente respecto a 2005 (25%). En términos de movilización, se constata que la participación de los trabajadores en un conflicto es más fuerte cuando está en juego el empleo (44%). Por otra parte, los temas “conflictos de derecho” y “condiciones de trabajo” reúnen respectivamente al 33% y al 32% de los trabajadores. Las reivindicaciones salariales, aunque más frecuentes, siguen siendo aún en 2006 las menos movilizadoras.

La mayoría de los conflictos se acaba por una satisfacción parcial o total de las reivindicaciones expresadas (56% de los conflictos). Y 11% de los conflictos terminaron por un compromiso de apertura de negociaciones. En el 4,5% de los casos, el conflicto tuvo repercusiones en la empresa, tratándose esencialmente de casos en los que la justicia ordena una expulsión de los perturbadores o decreta una situación de paro técnico.