

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

EL MINISTRO DE TRABAJO ESTABLECE EL RUMBO DE LA NEGOCIACIÓN RELATIVA AL DIÁLOGO SOCIAL²⁶

Mejorar la representación de los trabajadores, simplificar la obligación de consultar, de negociación y la Institución de los Representantes del Personal (IRP) y valorizar las carreras sindicales, tales son los tres ejes de la futura negociación sobre el diálogo social en las empresas, establecidos por François Rebsamen en un documento de orientación enviado a los interlocutores sociales el 29 de julio pasado.

Tal y como se anunciaba en la hoja de ruta de la 3ª Conferencia Social, el ministro de Trabajo envió, el 29 de julio pasado, a las ocho organizaciones sindicales y patronales más representativas el documento de orientación que les invitaban a iniciar una negociación nacional interprofesional relativa a la calidad y la eficacia del diálogo social en las empresas, y a la mejora de la representación de los trabajadores. Las discusiones deberían entablarse en septiembre, ya que el ministro desea que finalicen antes de finales de año, con objeto de permitir la preparación de un proyecto de ley que transpondrá los adelantos nacidos del acuerdo o "que se impondrán en su defecto", asevera.

Concreciones sobre los tres temas que contiene el "menú" de la negociación.

Mejora de la representación de los trabajadores

El ministro desea que en primer lugar se trate la cuestión de las "empresas desprovistas de representantes del personal, por razones de derecho o de hecho", y hace hincapié en que cerca de las tres cuartas partes de las empresas que cuentan de 11 a 20 trabajadores carecen de representantes del personal". Los interlocutores sociales están pues invitados a hallar formas específicas de representación de los trabajadores de las pequeñas empresas.

Se subraya la senda de creación de instancias externas a la empresa. Los negociadores deberán realizar el balance de las experiencias lanzadas en la materia en varios sectores de actividad.

También deberán resolver varias cuestiones: modalidades de elección o de nombramiento y estatuto de los representantes, naturaleza y extensión de las misiones confiadas a estas instancias. François Rebsamen evoca también la necesidad de estudiar las obligaciones actuales vinculadas a la superación del umbral de 10 trabajadores.

En segundo lugar, el ministro solicita de los interlocutores sociales el estudio del tema de la representación de los trabajadores en el seno de los órganos de dirección de las empresas muy grandes, que ha sido concedida por la ley de protección del empleo, de 14 de junio de 2013, (empresas que cuentan al menos con 5.000 trabajadores en Francia ó 10.000 en el mundo). El Gobierno deberá entregar al Parlamento un balance sobre la implementación de esta medida, en la primavera de 2015. El documento de orientación indica que los interlocutores sociales deberán contribuir en este la elaboración de este balance y proponer pistas para su mejora.

²⁶ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN, L'Actualité, n° 16642, de 31 de julio 2014
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº182](#)

Simplificación del marco del diálogo social en la empresa

Simplificar el marco del diálogo social en la empresa para hacerlo más eficaz, "con el fin de ganar en densidad y en riqueza" lo que se pierda en formalismo, tal es el segundo gran objetivo asignado por François Rebsamen a los negociadores.

Dos vías deberán ser investigadas en este sentido:

- La primera afecta a la obligación de consulta y negociación. El ministro desea una reorganización de la obligación de consulta, "concediendo más relieve a algunas consultas agrupadas en torno a los grandes retos estratégicos de la empresa y a la gestión de sus recursos humanos". La cuestión de la negociación obligatoria, su periodicidad y su articulación con las consultas, también deberá ser examinada.
- La segunda vía de simplificación se refiere en las instituciones representativas del personal (IRP). Los interlocutores sociales deberán "aprobar, simplificar y clarificar" sus misiones, velando por la articulación de sus intervenciones, en particular en caso de pluralidad de establecimientos. Y se habla sobre todo de la posibilidad de la evolución de la delegación única del personal (DUP).

Reconocimiento de la trayectoria de los electos y los representantes sindicales

Finalmente, el ministro del Trabajo desea relanzar las vocaciones de electos y representantes sindicales mediante el reconocimiento de su trayectoria y de los medios de evolución profesional.

La formación, la validación de los conocimientos adquiridos con de la experiencia y el reconocimiento de las competencias serán puestos en evidencia en el documento de orientación. También se favorecerá el acceso a las funciones de representación externas a la empresa (a nivel sectorial, interprofesional, local o nacional), "en condiciones jurídicas y financieras protegidas". Por fin, el ministro espera propuestas que concluyan en una representación equilibrada de mujeres y hombres en el seno de las instituciones representativas del personal, como, por ejemplo, electos que ejerzan mandatos profesionales o interprofesionales en el seno de las organizaciones.

La cuestión de los umbrales sociales no es, en sí misma, un tema de negociación

El documento de orientación del ministro de Trabajo no hace de la cuestión de los umbrales sociales un tema de negociación. Ciertamente, está presente en distintas partes del texto pero, cada vez, es más bien planteada desde el punto de vista de las "consecuencias" sobre los umbrales que habrá que lograr en las discusiones que serán llevadas a cabo, y los medios de evolución contemplados.