

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

EL DIALOGO SOCIAL EN LA EMPRESA¹⁷

La negociación se ha intensificado en el último decenio: de la reducción del tiempo de trabajo a los planes de ahorro salarial, las reuniones entre representantes de la dirección y representantes de personal se han multiplicado. En 2004, en un 87% de establecimientos que emplean 20 asalariados como mínimo, han tenido lugar negociaciones o reuniones colectivas en la empresa, en el curso de los tres últimos años.

También ha aumentado la presencia de instituciones representativas de personal y por otra parte, la negociación sobre la reducción del tiempo de trabajo ha requerido numerosas implantaciones sindicales. En 2004 hay representantes de personal en 67% de establecimientos de 20 a 50 asalariados y en 92% de establecimientos que sobrepasan este umbral.

Se constata igualmente una intensificación de la conflictividad en el trabajo. Aunque las huelgas han disminuido, los conflictos colectivos, globalmente considerados, han aumentado: entre 2002 y 2004, un 30% de establecimientos, con una plantilla de 20 trabajadores como mínimo, han tenido un conflicto colectivo, frente a 21% en los seis años precedentes. Con un número mayor de establecimientos con representantes de personal, las condiciones de expresión colectiva de los conflictos se encuentran favorecidas. Los conflictos individuales han aumentado al igual que las sanciones a los trabajadores y los recursos ante la jurisdicción social.

Los asalariados permanecen, no obstante, alejados del diálogo social institucional. Según sus declaraciones, los representantes de personal apenas responden a lo que de ellos se espera. Los representantes de la dirección tampoco logran la adhesión de los asalariados a pesar de aplicar políticas de comunicación y de participación directas.

Elegidas o designadas, sindicales o no sindicales, las instituciones representativas de personal son cada vez más numerosas: en 2004, 76,5% de establecimientos de 20 trabajadores como mínimo, del sector privado, disponen de una instancia de representación del personal, frente a un 73,5% en 1998. Estos resultados provienen del estudio Relaciones profesionales y negociaciones de empresa en 2004-2005, que ofrece una fotografía de la situación social de las empresas en Francia. Se han sondeado 3.000 establecimientos.

Sea cual sea el objeto del mandato de negociación, el número de instancias representativas se ha incrementado. Debido a los umbrales legales que regulan la creación de instituciones, la existencia de

¹⁷ DARES: Septiembre 2006

instancias representativas de personal es más importante en los grandes establecimientos: entre 20 y 50 trabajadores, solo 67% de establecimientos disponen de representantes de personal, esencialmente delegados de personal. En un tercio de los casos ejerce un delegado sindical en el seno de la empresa (normalmente el delegado de personal): Pasado el umbral de los 50 trabajadores, 92% de establecimientos disponen de una instancia representativa, lo más frecuente son los delegados de personal y los comités de empresa. En más de 2/3 de estos establecimientos, esta presencia se acompaña de uno o varios cargos de delegado sindical. Además de la importancia de la plantilla, la presencia de instituciones representativas de personal refleja tradiciones sectoriales: sea cual sea la talla de la empresa, estas instituciones son más importantes en la energía, sector bancario y seguros y es mucho más débil en los servicios a los particulares, comercio y construcción

En cuanto a las instituciones elegidas, la aparición de nuevas estructuras representativas, en las pequeñas y medianas empresas ha adoptado, a menudo, la forma de delegaciones únicas de personal. Creadas en 1993, estas instancias pueden ser elegidas en lugar de los delegados de personal y comités de empresa en establecimientos de menos de 200 trabajadores. Entre 50 y 200 trabajadores, se encuentran presentes en la mitad de los establecimientos que han elegido una instancia en 2004, frente a un tercio seis años antes. En cuanto a la presencia sindical, su aumento ha traído la consecuencia de implantar más aún el pluralismo sindical. En las grandes empresas, la presencia de varias organizaciones es la norma: en las empresas de más de 200 trabajadores, nueve establecimientos sobre 10 disponen de un delegado sindical como mínimo y siete sobre 10 tienen un delegado designado por organizaciones diferentes.

Para cumplir con el mandato de negociar sobre la reducción del tiempo de trabajo, surgieron nuevas implantaciones sindicales. En efecto, un cuarto de establecimientos de 20 trabajadores como mínimo recurrieron a este procedimiento y, según representantes de la dirección, se implantaron sindicatos en un establecimiento sobre diez: Así, en total, hubo 3.500 implantaciones sindicales unidas directamente con las negociaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo. Conciernen preponderantemente las centrales sindicales CFDT y CFTC.

De la reducción del tiempo de trabajo al ahorro salarial, la actividad de negociación se intensifica. Los salarios son a la vez el principal tema de reivindicación de los representantes de personal y un tema central en las negociaciones. Según los representantes de la dirección, en la primavera de 2005, los salarios dieron lugar a reuniones o negociaciones en la mitad de los establecimientos. Pero mientras que la mayor parte de los temas de negociación, desde el tiempo de trabajo al ahorro salarial, se han desarrollado de forma espectacular, los salarios ocupan el mismo espacio en la negociación que hace seis años.

Según los representantes de la dirección 9/10 de los establecimientos de veinte trabajadores como mínimo han reducido su tiempo de trabajo y las 3/4 partes de las reducciones se han efectuado mediante la conclusión de acuerdos de establecimiento o de empresa. Solo en un 7,5% de casos la

reducción del tiempo de trabajo se realizó de forma unilateral sin consultar a los trabajadores. Entre 1998 y 2004, la reducción del tiempo de trabajo ha sido el “responsable”, podríamos decir, de la intensificación de las relaciones sociales.

También se ha desarrollado de manera importante, la negociación sobre las condiciones de trabajo, especialmente, la prevención de riesgos y la salud laboral. Sin embargo, solo se llega a un acuerdo formal en 1/4 de establecimientos.

Después de los salarios, la formación profesional, junto con las condiciones laborales son los temas que más se han negociado entre 2002 y 2004. La formación profesional se ha desarrollado de manera importante. En 2004, se ha establecido un plan de formación en los 3/4 de establecimientos con veinte trabajadores como mínimo y aquellos cuyos gastos de formación son inferiores al límite legal de 1,5% de la masa salarial, son menos numerosos que en 1998. Negociación, elaboración de un plan y gastos elevados dedicados a la formación van, la mayor parte de las veces unidos. Hay que destacar, sin embargo, que la formación no parece ser un tema prioritario para los representantes de personal.

Desde 2001, varias disposiciones legales incitaban a los directores de empresa a desarrollar los planes de ahorro salarial. Las negociaciones sobre este tema ocupan un lugar menos importante que las relativas a las condiciones laborales o la formación profesional pero una parte importante de negociaciones sobre el ahorro salarial (6 sobre 10) concluyen con la firma de un acuerdo. Los planes de ahorro de empresa o inter empresas existen en más de 1/3 de establecimientos en 2004. Los planes de pensiones son menos numerosos: existen en un establecimiento sobre 10 y casi siempre en las empresas importantes.

Otro objeto de negociación ha sido la igualdad salarial entre hombres y mujeres: 30% de direcciones de empresa afirman haber negociado sobre este tema entre 2002 y 2004, aunque solo un 12% dice haber concluido un acuerdo. Sin embargo, según los representantes de personal, estos acuerdos solo han tenido efectos sobre los salarios, la carrera o la formación en menos de la mitad de los establecimientos.

Se constata un aumento de la conflictividad, incluso si las huelgas duraderas disminuyen: Se constata que la convocatoria de huelga o paro como la celebración de negociaciones dependen, en gran medida, de la presencia de representantes de personal en el establecimiento. Las direcciones, por su parte, verifican una estrecha unión entre negociación y conflicto colectivo.

También influye en la conflictividad el contexto social y político: por ejemplo, la reforma de las pensiones y la de la seguridad social. En total, ha habido un aumento importante del número de conflictos colectivos: un 30% de establecimientos han conocido este tipo de conflictos en 2004, frente a 21% en 1998.

Han aumentado las formas menos tradicionales de manifestación de los conflictos colectivos: Por ejemplo, acciones colectivas sin paro laboral, como las peticiones, realizadas en 8,5% establecimientos entre 1996 y 1998 y en 10,5 entre 2002 y 2004. De igual manera progresan los paros con duración inferior a una jornada (de 7,5% pasan a 10,5% en los periodos descritos). Las acciones más clásicas, como las huelgas de dos días como mínimo, son menos numerosas (en 2,5% de establecimientos). Que no haya habido huelgas largas no quiere decir que los conflictos hayan pasado desapercibidos: según los directivos, en más de un cuarto de establecimientos donde ha habido un conflicto, los medios de comunicación han recogido y difundido la información. En otros casos, los asalariados han realizado manifestaciones fuera del lugar de trabajo. Otras operaciones violentas fuertemente mediatizadas (como por ejemplo, ocupación de lugares públicos) han sido relativamente escasas (en un establecimiento sobre 15).

En cuanto a los conflictos individuales de trabajo (problemas con otros trabajadores, con la dirección, etc. etc.), las empresas afirman no haber constatado aumento alguno. Sin embargo los empresarios reconocen haber recurrido más frecuentemente a los procedimientos disciplinarios. El importante incremento de las demandas presentadas ante los juzgados sociales confirma la existencia de la denominada conflictividad individual. Esto se explica por una mejor información de los trabajadores sobre sus derechos y por el papel importante de consejo y orientación de los representantes de personal en los conflictos individuales.

Asalariados poco implicados en las relaciones institucionales. A pesar de que los asalariados votan masivamente en las elecciones profesionales (75%), su participación y confianza en el funcionamiento institucional de las relaciones sociales en la empresa es escasa. Aunque la tasa de sindicalización es baja (12% en 1998 y 10,5% en 2004), se constatan nuevas implantaciones sindicales en los establecimientos con una muy débil participación de los trabajadores en el funcionamiento de las secciones sindicales. Esto es un signo de la institucionalización de los sindicatos.

Hay pocas relaciones entre asalariados y sus representantes: solo un cuarto de trabajadores han asistido a reuniones convocadas por sus representantes y muy pocos perciben y reconocen sus acciones. Tampoco reconocen que los delegados de personal ejerzan funciones de información; los trabajadores afirman que son informados por su dirección y los cuadros de la empresa. Los trabajadores consultan poco a los delegados de personal sobre las malas condiciones laborales (18% afirman dirigirse a los representantes de personal frente a 31% que lo hacen directamente a la dirección o a un 45%, que lo hacen a través de los cuadros intermediarios).

En cuanto a la eficacia de las acciones de los representantes de personal, se muestran escépticos. Sin embargo, contrariamente a la dirección, los trabajadores estiman que los representantes pueden defender mejor sus intereses (nueve sobre diez directivos de establecimientos creen que los

trabajadores pueden defender directamente sus intereses, mientras que menos de la mitad de los trabajadores piensan lo mismo. Sobre los sindicatos, la opinión de los trabajadores es ambivalente: al mismo tiempo que piensan que las organizaciones sindicales dan prioridad a sus orientaciones e intereses sobre los de los trabajadores, más de tres cuartos de asalariados piensan que les prestan servicios.

Las direcciones se esfuerzan en desarrollar relaciones directas con los trabajadores. Entre 1998 y 2004, asistimos a un desarrollo de las políticas de comunicación directa con los trabajadores. Una cantidad creciente de establecimientos difunden documentos relativos a la vida de la empresa y a sus reglas de funcionamiento. Según los directivos empresariales, se han generalizado los dispositivos de información sobre todos los temas: situación de la empresa, carrera profesional, formación profesional, etc. etc. Los trabajadores admiten que las principales fuentes de información provienen de la dirección y cuadros intermediarios de la empresa. No obstante consideran que la política de comunicación tiene una eficacia muy relativa: por ejemplo, más de un cuarto de trabajadores reconocen no estar informados de las perspectivas de promoción profesional en su establecimiento aún cuando los directivos afirman que difunden información regularmente sobre este tema.

Otro signo que evidencia la voluntad de las empresas de establecer relaciones directas con los asalariados es el incremento y la generalización de las entrevistas individuales de evaluación (en 2004, este dispositivo existe en 77%, de establecimientos frente a un 60% en 1998). La empresa considera la motivación de los trabajadores como un objetivo esencial, pero, mientras los directivos afirman conocer los elementos que conducen a una mayor implicación de los trabajadores en la empresa, (satisfacción por un trabajo bien hecho, mejor servicio a la clientela...) 58% de asalariados estiman que a pesar de los esfuerzos que realizan, la empresa no reconoce el valor de su trabajo.

Para los representantes de personal los principales problemas de los trabajadores son la falta de reconocimiento y las bajas remuneraciones. Por otra parte los actores institucionales (dirección y representantes de personal) juzgan mayoritariamente (90% y 61% respectivamente) que el clima social es tranquilo, frente a solo un 48% de trabajadores que estiman que el ambiente es tenso o muy tenso.

A modo de conclusión general el estudio afirma que el sistema de relaciones profesionales no está en crisis y así lo confirma la intensa actividad en este campo en los últimos años. Pero también es una realidad que los trabajadores están poco implicados en el funcionamiento institucional