



Cette, G.; Groux, G. y Robert, R. (2026). *Sauver la démocratie sociale*. París: Calmann-Lévy, 220 páginas

Eguzki UrteagaUniversidad del País Vasco  <https://dx.doi.org/10.5209/crla.1090356>

Publicado en línea: 16/06/2026

Gilbert Cette, Guy Groux y Richard Robert acaban de publicar su libro, titulado *Sauver la démocratie sociale*, en la editorial Calmann-Lévy. Conviene recordar que Cette es doctor en economía por la Université Paris I y catedrático de economía en Neoma Business School. Sus investigaciones se centran en el crecimiento, la productividad, la innovación, el trabajo y las reformas estructurales. Además de publicar numerosos artículos en revistas de reconocido prestigio internacional, es autor de varios libros como *Travailler au XXI^{ème} siècle* (2017) o *Travail et changements technologiques* (2021). Guy Groux, por su parte, es doctor de Estado en Ciencias Humanas y director de investigación honorario en el laboratorio CEVIPOF del CNRS. Está especializado en el análisis de las categorías socio-profesionales, la regulación política y social, las relaciones laborales y el sindicalismo. Es autor de libros, tales como *Le dialogue social en France* (2018), escrito con Michel Noblecourt y Jean-Dominique Simonpoli, o *L'Etat et le dialogue social* (2023), redactado en colaboración con Martial Foucault. En cuanto a Richard Robert, es profesor en Sciences Po Paris y editor de la revista *Telos*. Es autor de las obras *Le social et le politique*, codirigida con Guy Groux y Martial Foucault (2020), y *Les nouvelles dimensions du partage de la valeur* (2024), escrita con Erell Thevenon (2024).

La presente obra parte de la constatación de que se reprocha a menudo al poder político galo no tener suficientemente en cuenta los cuerpos intermedios a la hora de realizar reformas estructurales que atañen al mundo laboral o al sistema de protección social. El Estado centralizado tiende a imponer, por vía legislativa, unas reformas mal pensadas y que no han sido previamente consensuadas con los agentes sociales. Desde hace varias décadas, otros países europeos han mostrado que “la democracia social, es decir la forma de gobierno en la cual los sindicatos y la patronal participan en la regulación al lado del Estado y el poder político, puede ser un recurso para la democracia política. Alemania y los países de Europa del Norte figuran como modelos a seguir. Una de las claves de su éxito económico consiste en la presencia de agentes sociales poderosos, capaces de llegar a acuerdos ambiciosos. Las responsabilidades que asumen contribuyen asimismo a explicar la estabilidad política de estos países” (pp.7-8).

En el caso francés, aunque ciertos líderes sindicales, políticos reformadores e intelectuales reformistas aspiren a dotar el país de una verdadera democracia social, la realidad es bien diferente. En efecto, “los actores son débiles y están divididos; su legitimidad es incierta, tanto del lado de las organizaciones patronales como de sus homólogos sindicales. De hecho, en las empresas los trabajadores se afilian muy poco y votan cada vez menos en las elecciones profesionales. Muchas encuestas muestran que dudan de la eficacia del diálogo social y, más [aun], expresan una fuerte desconfianza hacia los sindicatos” (p.8). Ante semejante panorama, los autores de esta obra estiman que es posible, partiendo de un análisis exhaustiva de las debilidades actuales de los actores y aprendiendo de los errores pasados, dibujar vías de futuro que sean más halagüeñas.

Consideran que la democracia social no ha alcanzado su plena madurez en Francia, ya que aparece como frágil, incompleta e incluso paralizada. “Esta situación preocupa a muchos observadores, expertos y numerosos actores del mundo empresarial, sean sindicalistas o empresarios. La inquietud es más fuerte aun, dado que esta crisis dificulta la elaboración de reformas necesarias ante las evoluciones masivas (...) que conocen hoy en día las empresas y las administraciones” (pp.9-10). Esta situación resulta de la prevalencia de “una cultura conflictiva que impregna profundamente las relaciones sociales. [Así], Francia es uno de los países avanzados en el cual la proporción de días de huelga y de interrupción colectiva del trabajo es la más elevada. En la década 2010-2020, ocupa el primer lugar en el *Strike Map of Europe* establecido por el Instituto Sindical Europeo” (p.10).

El primer intento reseñable para reconducir esta situación se produce a finales de los años sesenta en plena revolución industrial y urbana. El país exige reformas urgentes y de cierta magnitud para adecuarse a esa nueva situación, a las que se oponen unos sindicatos que se adhieren a una cultura política y sindical basada en la lucha de clases. El gobierno del gaullista Jacques Chaban-Delmas (1969-1972) impulsa entonces una serie de reformas que aspira a “modernizar la sociedad y la economía francesa, al tiempo que favorece el auge de una nueva cultura social basada en el acuerdo y la negociación colectiva” (pp.10-11). Este primer intento es un fracaso, ya que persiste una fuerte conflictividad social, aunque tome nuevas formas. Desde entonces, en un contexto marcado por la globalización económica y la construcción europea, diversos actores pertenecientes a diferentes corrientes políticas y sindicales han intentado conceder una mayor autonomía a los agentes sociales para que dialoguen y puedan llegar a acuerdos. “Se trata, también, de favorecer la descentralización de la negociación colectiva, [de cara a] redefinir los vínculos entre la ley y el contrato. Durante las dos primeras décadas del siglo XXI, toda una serie de leyes reconfiguran en profundidad las instituciones de la democracia social” (p.12). El legislador intenta reforzar la legitimidad de los agentes sociales y abre la negociación colectiva a nuevos temas. No en vano, los autores estiman que los agentes sociales no aprovechan todas las oportunidades ofrecidas por estas reformas en los tres niveles de la negociación colectiva.

Varios factores explican esta dificultad de los agentes sociales a jugar un papel relevante en la negociación colectiva y la producción de normas sociales, entre los cuales se halla la fragmentación de los actores tanto sindicales como patronales, a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos. A nivel sindical, esto se traduce en una radicalización de la expresión y de las prácticas, mientras que, a nivel patronal, esto desemboca en una voluntad de diferenciación de las organizaciones que representan las pequeñas y medianas empresas, lo que perjudica el diálogo social y bloquea la negociación colectiva. Como consecuencia de todo ello, perdura una especificidad francesa caracterizada por “reformas inacabadas, prevalencia de una cultura conflictiva, influencia del Estado sobre el diálogo social” (p.16). Para salir de ese impasse, los autores estiman que varios puntos son esenciales:

Cuadro n°1: Puntos esenciales para la reactivación del diálogo social.

- Paliar la debilidad del sindicalismo, una de las causas fundamentales de la cultura del conflicto.
- Paliar la desconfianza de los asalariados hacia los sindicatos y reforzar la legitimidad de la democracia social en la empresa.
- Repensar las relaciones entre la protesta sindical y el estudio por el Parlamento de las leyes que conciernen las reformas sociales.
- Reequilibrar las condiciones de la negociación interprofesional, con el fin de ofrecerle más oportunidades de éxito.
- Pacificar la negociación colectiva.
- Redefinir la negociación de rama reduciendo su número.
- Redefinir las relaciones entre el Estado y los agentes sociales a propósito de la revalorización del SMI, partiendo del principio de que la negociación salarial está en el corazón del diálogo social.
- Instaurar a nivel de la gobernanza de las empresas una verdadera posibilidad para los representantes de los trabajadores de participar en las decisiones de la empresa.

Fuente: Cette, Groux y Robert, 2026: 16-17.

Sobre cada uno de estos puntos, los autores formulan una serie de propuestas de reforma de cara a reactivar la negociación colectiva y reforzar el diálogo social en Francia.

- La primera propuesta consiste en *reducir la atomización de los sindicatos subiendo significativamente los umbrales de representatividad*. De hecho, sugieren “una elevación importante de los umbrales de audiencia, especialmente a nivel interprofesional. Subirlo al 12% o al 15%, en lugar del 8% actual, reduciría a tres el número de organizaciones sindicales representativas a nivel [estatal]. No en vano, las organizaciones que perderían su representatividad a nivel [estatal] podrían conservarla en las ramas y las empresas cuando están presentes en ellas”.
- La segunda propuesta estriba en *reforzar la legitimidad de los actores de la negociación colectiva transfiriendo al CSE el poder de negociación en la empresa cuando el quorum no está alcanzado en la primera vuelta de escrutinio*. “Cuando la representación de los trabajadores en la negociación colectiva sería transferida al CSE, este último no estaría presidido por el empresario, sino por uno de los electos en la segunda vuelta de las elecciones profesionales”.
- La tercera propuesta implica *inscribir en la ley una diferencia clara entre los roles de los partidos y de los sindicatos*. “Se trata de reafirmar el rol de los agentes sociales en la negociación colectiva”.
- La cuarta propuesta consiste en *ubicar las negociaciones interprofesionales en el Consejo Económico, Social y Medioambiental (CESE)*, en lugar de producir en la sede de la patronal, lo que reforzaría el papel del CESE.
- La quinta propuesta aspira a *pacificar la democracia social imponiendo un tiempo de negociación antes de hacer un llamamiento a la huelga*, dado que, a menudo, las negociaciones se producen en plena huelga. Esto permitiría “una mejor articulación entre el tiempo de la negociación colectiva y el del conflicto colectivo”.

- La sexta propuesta pretende *redefinir la negociación de rama y de empresa prosiguiendo la reducción del número de ramas, repensando la posibilidad de derogar a los acuerdos de rama*. En ese sentido, consideran que “proseguir la estructuración de las ramas profesionales iniciada en 2014 permitiría un diálogo social enriquecido a ese nivel”.
- La séptima propuesta desea *reforzar el rol de la negociación colectiva sobre las cuestiones salariales transformando la indexación automática del SMI sobre la media del panel de ramas representativas*. “Esta reforma valorizaría el rol de la negociación colectiva responsabilizando notablemente a sus actores”.
- La octava propuesta pretende *reforzar la presencia de los representantes de los asalariados en el Consejo de Administración de las Empresas*, sabiendo que “la presencia de los representantes de los asalariados en el consejo de las empresas es tan solo del 15%” y solo se aplica a las empresas de más de 1.000 asalariados. Los autores proponen incrementar la presencia de los trabajadores reduciendo el umbral a las empresas de más de 500 asalariados o aumentando el número mínimo de administradores asalariados (que es actualmente de 2 sobre un total de 13).

Al término de la lectura de *Sauver la démocratie sociale*, es obvio reconocer la gran actualidad del tema abordado, el profundo conocimiento del mismo del que hacen gala y la pertinencia del diagnóstico realizado por los autores sobre la situación del diálogo social y de la negociación colectiva, y, más allá, la salud de la democracia social en Francia. Muestran cómo la fragmentación y la debilidad de los agentes sociales, asociados a la persistencia de una cultura conflictiva, sin olvidar la reticencia del Estado a conceder una mayor autonomía a los agentes sociales, dificulta la constitución de una democracia social madura. Pero, lejos a dejarse llevar por el pesimismo, formulan toda una serie de propuestas que aspiran a reactivar la democracia social. Si la mayoría de estas propuestas son, a la vez, factibles y ambiciosas, algunas de ellas (especialmente aquella que propone derogar los acuerdos de rama) no parecen reforzar la posición de los trabajadores en la negociación colectiva. En cualquier caso, tienen el mérito de generar un debate y de propiciar una renovación de las relaciones laborales.

Bibliografía

- Cette, G., Groux, G. y Robert, R. (2026). *Sauver la démocratie sociale*. Calmann-Lévy.
- Groux, G. y Foucault, M. (2023). *L'État et le dialogue social*. Presses de Sciences Po.
- Groux, G., Foucault, M. y Robert, R. (dir.) (2020). *Le social et le politique*. CNRS Éditions.
- Groux, G., Noblecourt, M. y Simonpoli, J.-D. (2018). *Le dialogue social en France*. Odile Jacob.
- Robert, R. y Thevenon, E. (2024). *Les nouvelles dimensions du partage de la valeur*. PUF.