

Giraud, Baptiste y Péllise, Jérôme (dir.) (2024). *Le dialogue social sous contrôle*. París: Presses Universitaires de France, 120 páginas

Eguzki Urteaga Olano
Universidad del País Vasco ✉

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.98358>

Baptiste Giraud y Jérôme Péllise acaban de publicar la obra, titulada *Le dialogue social sous contrôle*, en el editorial PUF, cuya colección *La vie des idées* está codirigida por Ariel Suhamy y Nicolas Duvoux.

Conviene recordar que Giraud es profesor de ciencias políticas en la Universidad de Aix-Marseille y miembro del Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo. Sus trabajos, situados en la confluencia de la sociología de los movimientos sociales y de las relaciones laborales, se centran en la dinámica de los conflictos del trabajo, las prácticas del diálogo social y las recomposiciones del repertorio de acción sindical. Entre sus obras más relevantes, conviene mencionar *Sociologie politique du syndicalisme* (2018) redactada con Sophie Bernard y Karel Yon, y *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises?* (2023) codirigida con Camille Signoretto.

En cuanto a Péllise, es catedrático de sociología en el Instituto de Estudios Políticos de París e investigador en el Centro de Sociología de las Organizaciones. Sus investigaciones priorizan la sociología del derecho y de las relaciones laborales. Se interesa, especialmente, por las transformaciones de los conflictos y de las negociaciones de empresa sobre la jornada laboral, los salarios, la salud laboral o el teletrabajo. Entre sus publicaciones más relevantes encontramos *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel: la CFE-CGC ou la fin d'une exception?* redactada con Elodie Béthoux, Guillaume Desage y Arnaud Mias.

En la presente obra, los autores constatan que la modernización de las reglas del diálogo social se ha convertido en una preocupación creciente de los gobiernos que se han sucedido en el poder a lo largo de las últimas dos décadas. En Francia, durante ese periodo, nada menos que siete proyectos de ley han sido elaborados y posteriormente aprobados sobre ese tema con el objetivo de promover el diálogo social entre los agentes sociales de cara a compaginar los intereses de los trabajadores y de los empresarios. Las reformas llevadas a cabo refuerzan las negociaciones de empresa y racionalizan “las modalidades de organización y los procedimientos de consulta de la representación del personal con la finalidad de fluidificar las relaciones sociales en la empresa” (Giraud y Péllise, 2024: 5). Los sindicatos se muestran muy críticos con estas reformas porque se consideran apartados de la implementación de la reforma del sistema de protección social y su capacidad de acción se encuentra limitada.

Traduce una evolución del rol que el Estado asigna a la negociación colectiva y su implementación. A ese propósito, es preciso recordar que, en la primera mitad del siglo XX, “la ley de 1919 y luego [aquella] de junio de 1936, consecutiva a las huelgas del Frente Popular, convierten los convenios colectivos de rama en el pilar de las negociaciones entre sindicatos y patronal a través de los cuales el Estado aspira a regular los conflictos laborales” (Giraud y Péllise, 2024: 6). Estos convenios colectivos establecían, en cada sector de actividad, las reglas de protección de los

derechos de los asalariados, sabiendo que el Estado, vía Decreto, podía extender la aplicación de un convenio colectivo al conjunto de los trabajadores de un mismo sector. Desde entonces, el Hexágono es uno de los países europeos donde la parte de los asalariados protegidos por un convenio colectivo es la más alta. “El desarrollo de la práctica de la negociación colectiva de rama contribuye así a la edificación de un Estado social protector. A lo largo de los Treinta Gloriosos, la negociación colectiva funciona como uno de los pivotes del compromiso fordista, que consiste en consentir una mejora sustancial de los salarios y unas ventajas sociales para los trabajadores a cambio de una racionalización continua de la organización de su trabajo, fuente de incremento de la productividad y de acumulación de valor para la patronal” (Giraud y Pélisse, 2024: 7). Y, consecutivamente a las movilizaciones de Mayo del 68, se reconocen las secciones sindicales de empresa.

La democracia social conoce un nuevo impulso con la llegada al poder de la izquierda bajo la V República y, en concreto, la aprobación de las leyes Auroux en 1982. “En su voluntad de reforzar la ciudadanía en la empresa, instauran los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo, un derecho de expresión de los trabajadores y una obligación anual de negociar sobre los salarios, la jornada laboral y las condiciones de trabajo en las empresas dotadas de al menos un delegado sindical” (Giraud y Pélisse, 2024: 7). Para el legislador, se trata de reforzar la posición de los sindicatos a la hora de obtener mejoras de las condiciones laborales y de los salarios. En realidad, “la obligación de negociar no se acompaña de ninguna obligación de resultado y se aparenta a un procedimiento de concertación”, de modo que la negociación colectiva avance poco a poco, sobre todo en las grandes empresas (Giraud y Pélisse, 2024: 7).

No en vano, la crisis económica, el auge del desempleo de masas y el debilitamiento de los sindicatos, puesto de manifiesto por la disminución de sus afiliados y su menor capacidad movilizadora, se traducirán por un declive de la negociación colectiva a lo largo de las décadas posteriores. Progresiva la posibilidad de derogar la norma común. Así, las leyes Aubry, que contemplan rebajar la jornada laboral a 35 horas semanales, confían a las empresas la responsabilidad de aplicar la norma a través de acuerdos de empresa. En esta óptica, el diálogo social de empresa se convierte en un instrumento para flexibilizar las obligaciones normativas impuestas por la ley a las empresas. “Durante los años 2000 y 2010, la extensión de la negociación de empresa a nuevos ámbitos, tales como la igualdad profesional, el empleo de las personas mayores o de los jóvenes, la penosidad y el estrés o la calidad de vida en el trabajo, obedece a esta misma lógica” (Giraud y Pélisse, 2024: 9). En el mejor de los casos, el Estado obliga a los agentes sociales a dialogar y no a negociar, lo que convierte el diálogo social en un fin en sí mismo.

Para ciertas empresas, como la CDFT, el desarrollo de la negociación colectiva de empresa es percibida como una oportunidad para demostrar la utilidad de las centrales y así ganar en legitimidad. La patronal, así como el Estado, son igualmente favorables a ese tipo de negociación, porque permite “liberar las empresas de las obligaciones normativas, dando la prioridad a los acuerdos de empresa en el ordenamiento de las reglas que enmarcan las relaciones de trabajo” (Giraud y Pélisse, 2024: 11).

Lo cierto es que, con el fomento del diálogo social, se justifica “la subordinación creciente de la negociación colectiva a los imperativos económicos de las empresas. Pensado, a inicios del siglo XX, como un dispositivo al servicio de la promoción de los derechos de los asalariados y del progreso social, la negociación colectiva de empresa se ha paulatinamente transformado en un instrumento de puesta en marcha de políticas de restructuración y de flexibilización de la producción y de gestión de la mano de obra” (Giraud y Pélisse, 2024: 12). Así, la posibilidad de sustraerse a los convenios colectivos se ha ampliado hasta convertirse en la regla con la Ley Trabajo de 2016 y las Ordenanzas Macron de 2017. En ese sentido, “la descentralización de la negociación colectiva se acompaña (...) de la implementación de políticas neoliberales de flexibilización del mercado laboral y de reducción de los costes del trabajo” (Giraud y Pélisse, 2024: 12). Las Ordenanzas Macron han simplificado igualmente las modalidades de organización y representación de los trabajadores en nombre de la supuesta eficacia del diálogo social. De hecho, se han fusionado en un solo comité, denominado Comité Social y Económico (CSE), las tres instituciones representativas: Delegado del Personal, Comité de Empresa y CHSCT, lo que debilita a los sindicatos.

Estas políticas de “modernización del diálogo social” pretenden superar los bloqueos a través de una cultura del diálogo, de la negociación y del acuerdo. Se trata de hacer emerger unos profesionales de nuevo cuño, “dispuestos a abandonar una cultura de la protesta para comprometerse en unas lógicas de acuerdos sociales [alcanzados] a cambio de la promesa de la preservación del empleo y del sistema de protección social” (Giraud y Péliisse, 2024: 12). El largo y duro conflicto social acontecido entre la totalidad de los sindicatos, apoyados por la gran mayoría de los trabajadores, y el gobierno a propósito de la última reforma del sistema de pensiones ha mostrado los límites de esta concepción del diálogo social. Porque, si los representantes sindicales jamás han sido tan solicitados para participar, a todos los niveles, en intercambios tanto con la patronal como con las administraciones públicas, tienen una escasa capacidad para influir en las decisiones tomadas (Giraud y Péliisse, 2024: 15).

A su vez, aunque el diálogo social designe una serie de “dispositivos de información, consulta, participación, representación, concertación y negociación colectiva organizados por el derecho” (Bevort y Jobert, 2011: 17), su modernización conduce a un control creciente de la negociación colectiva y de los dispositivos de democracia social en la empresa por parte del Estado y de las organizaciones patronales. Precisamente, los capítulos “reunidos en esta obra permiten aclarar los mecanismos de este proceso y comprender sus efectos en los diferentes niveles” (Giraud y Péliisse, 2024: 17).

Así, en un primer capítulo, titulado *Institucionalizar el diálogo social* (Giraud y Péliisse, 2024: 21-33), Elodie Béthoux analiza la noción de diálogo social que es múltiple y difícil de definir, dado que es objeto, a la vez, de categorizaciones analíticas y de luchas de definición que son eminentemente políticas. Presenta “la génesis como categoría de acción pública y los conflictos de interpretación que suscita” (Giraud y Péliisse, 2024: 17).

Los dos capítulos posteriores se adentran en “las políticas de diálogo social ‘desde arriba’ y las modalidades de evolución bajo la presión política que se ejerce sobre ellas” (Giraud y Péliisse, 2024: 17). Así, en el segundo capítulo, centrado en la utilidad de la gestión paritaria (Giraud y Péliisse, 2024: 35-48), Jean-Pascal Hégelé aclara “la puesta bajo tutela estatal de las instituciones paritarias de gestión de la protección social y la marginación política de los sindicatos que implica, a través del análisis de la evolución de las modalidades de gobierno del régimen general de la Seguridad social y del seguro por desempleo” (Giraud y Péliisse, 2024: 17). En cuanto al tercer capítulo, que aborda el rol de la negociación colectiva de rama (Giraud y Péliisse, 2024: 49-60), Noémie Delahaie, Anne Fretel y Héloïse Petit se interesan por la evolución del papel desempeñado por ese tipo de negociación colectiva. “Mientras que su rol en la regulación de las relaciones de trabajo es a menudo cuestionado en nombre de la rigidez de las obligaciones que impondrían a las direcciones de las empresas, las autoras muestran que una mayoría de ellas continúa refiriéndose a los convenios colectivos que perciben como un punto de apoyo y una amenaza. Subrayan, asimismo, las transformaciones de las modalidades de la regulación de la relación salarial, que funcionan cada vez más por preconizaciones en lugar de hacerlo por la producción de reglas normativas” (Giraud y Péliisse, 2024: 18).

Las tres contribuciones siguientes están dedicadas al diálogo social en la empresa, ilustrando, desde perspectivas diferentes, la manera en que ésta se reconfigura bajo la doble influencia del control político y gestor. De hecho, en el cuarto capítulo, dedicado a la evolución del diálogo social de empresa (Giraud y Péliisse, 2024: 61-73), Baptiste Giraud y Jérôme Péliisse, tras recordar que “la subordinación creciente de las reglas de la negociación al objetivo de acompañar las estrategias de competitividad de las empresas”, subrayan “la importancia de las desigualdades sociales entre asalariados en su capacidad para disponer de representantes del personal, y de representantes en la medida de hacer valer sus intereses por el juego de la negociación colectiva. Analizan, más ampliamente, la manera en que las dinámicas de las negociaciones de empresa marcan un debilitamiento de la capacidad de los sindicatos para convertirla en una palanca de progreso social y de redistribución del valor. El diálogo social tiende, en cambio, a transformarse en un instrumento patronal de gestión y de puesta bajo presión de los sindicatos para acompañar las políticas de flexibilización de las negociaciones del trabajo y de las remuneraciones” (Giraud y Péliisse, 2024: 18).

En el quinto capítulo, dedicado a la representación del personal (Giraud y Pélisse, 2024: 61-73), Arnaud Mias “prolonga el análisis de las nuevas obligaciones con las cuales deben componer los representantes del personal, abordando las implicaciones de la puesta en marcha del CSE sobre los mandatos y la organización del trabajo de los representantes sindicales. Muestra cómo el objetivo de racionalizar el trabajo de los electos y de reforzar su profesionalización ha tenido, sobre todo, como efecto incrementar considerablemente su carga de trabajo y fragilizar sus vínculos con los asalariados que tienen vocación de defender. Además, reduciendo el número de representantes y alejándolos de las situaciones de trabajo, la nueva instancia ha disminuido singularmente su capacidad de asumir los retos de la salud en el trabajo” (Giraud y Pélisse, 2024: 19).

En el sexto capítulo, titulado *Un diálogo sin intermediario?* (Giraud y Pélisse, 2024: 89-101), Camille Dupuy, Alexis Louvion y Jules Simha, muestran de qué manera, “mientras que la erosión de los resultados producidos por los dispositivos de diálogo social con los representantes del personal incita a cada vez más actores a hacer un llamamiento al desarrollo de un diálogo social profesional entre los asalariados y su jerarquía”, los autores se centran en la evolución del derecho de expresión de los asalariados, inaugurado por las leyes Auroux a inicios de los años ochenta. Ponen de manifiesto “el carácter muy limitado del desarrollo de este dispositivo en las empresas y cómo la dominación patronal se ejerce, vaciando ese derecho de su promesa de favorecer la ciudadanía en el trabajo” (Giraud y Pélisse, 2024: 19).

En definitiva, a través de estas contribuciones complementarias, se desprenden “los contornos de una política de remodelación de las modalidades de organización del diálogo social que refuerza las dominaciones del Estado y de la patronal sobre el control de los intercambios que se desarrollan en ella, al tiempo que debilita el poder de los representantes de los asalariados” (Giraud y Pélisse, 2024: 19). Más allá, la presente obra “permite resituar más ampliamente estas políticas de modernización del diálogo social en la lógica de las transformaciones del Estado social, de las políticas económicas y de la empresa capitalista. En efecto, muestra [cómo] acompañan una recuperación del control por el Estado de un sistema de protección social que se había universalizado históricamente fuera de esa esfera” (Giraud y Pélisse, 2024: 19). Esto condiciona el marco de las negociaciones sobre las reformas de la Seguridad social subordinándolas al objetivo político de contener el gasto social. Así como “reduce considerablemente el rol de la negociación colectiva en la gestión de los agentes de la función pública o en la remuneración de los asalariados más pobres, cuando la ayuda del Estado [sustituye a] unas políticas de revalorización salarial negociadas” (Giraud y Pélisse, 2024: 20). A su vez, la instrumentación política del diálogo social en la empresa da cuenta de “la manera en que las reformas del diálogo social participan en políticas de reducción del coste del trabajo que, estas últimas décadas, han reforzado las desigualdades salariales entre asalariados e intensificado el control gestor sobre su trabajo, limitando así drásticamente las posibilidades de cualquier forma de democracia en el trabajo” (Giraud y Pélisse, 2024: 20).

En suma, la lectura de esta obra es muy recomendable porque permite comprender de manera pormenorizada la evolución del diálogo social a lo largo de las últimas décadas.

Bibliografía

- Bernard, S., Giraud, B. e Yon, K. (2018). *Sociologie politique du syndicalisme*. Armand Colin.
- Béthoux E., Desage G., Mias A. y Pélisse, J. (2013). *Sociologie d'un syndicalisme catégoriel: la CFE-CGC ou la fin d'une exception?* Armand Colin.
- Bevort, A. y Jobert, A. (2011). *Sociologie du travail. Les relations professionnelles*. París: Armand Colin.
- Giraud, B. y Pélisse, J. (dir.) (2024). *Le dialogue social sous contrôle*. PUF.
- Giraud, B. y Signoretto, C. (dir.) (2023). *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises?* Editions du Croquant.