

FRANCIA

NORMATIVA APLICABLE A LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

Las relaciones colectivas de trabajo entre empresarios y trabajadores y su determinación a través de la negociación colectiva se encuentra regulada en Francia por la ley Auroux de 13 de noviembre de 1982, la ley sobre diálogo social de 4 de mayo de 2004 y la ley relativa a la renovación de la democracia social de 20 de agosto de 2008.

Las leyes de de 2004 y 2008 han modificado profundamente la regulación de la negociación colectiva en lo que se refiere a la articulación entre los diferentes niveles de la negociación, así como a las reglas para la conclusión de los acuerdos y a la representatividad sindical. La última reforma del año 2008 estuvo precedida por la posición común firmada, el 9 de abril de 2008, por las organizaciones sindicales CGT y CFDT y las organizaciones empresariales CGPME y MEDEF.

La negociación colectiva encuentra su fundamento en un principio recogido en el Preámbulo de la Constitución de 1946, según el cual “todo trabajador participa, a través de sus delegados sindicales, en la elaboración colectiva de las condiciones laborales”. El Libro III del código de Trabajo, que regula el diálogo social, define el objeto y contenido de los convenios y acuerdos colectivos, el procedimiento negociador y conclusión de acuerdos y convenios colectivos, el ámbito y periodicidad de la negociación colectiva, la aplicación de los acuerdos y convenios y el derecho de expresión directa y colectiva de los trabajadores.

La legislación francesa distingue entre convenios y acuerdos colectivos. La diferencia entre ambos radica en la amplitud de las materias negociadas: el ámbito del convenio es el conjunto de materias relativas a la profesión y se aplica a todas las categorías profesionales interesadas y el acuerdo se limita a una o varias materias de este conjunto. A pesar de esta distinción, en la práctica las normas básicas aplicables a convenios y acuerdos son las mismas.

Legitimación para negociar y concluir convenios

La legislación reconoce legitimación para negociar y concluir convenios a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores y a las organizaciones de empresarios o empresarios individuales.

Así pues, en principio, solo se reconocen efectos a los convenios y acuerdos firmados por representantes sindicales de los trabajadores. Sin embargo, este principio se ha ido flexibilizando con el tiempo y actualmente, cuando no haya delegados sindicales, la legislación laboral reconoce efectos a convenios o acuerdos de empresa concluidos por los representantes elegidos por el

personal y, cuando no haya representantes elegidos de personal, por representantes designados por una o varias organizaciones sindicales representativas en el sector.

Otra excepción la constituyen los acuerdos relativos a la participación en los beneficios de la empresa que pueden ser negociados con las organizaciones sindicales o con los comités de empresa.

Criterios de representatividad

La ley de reforma de la democracia social y de reforma del tiempo de trabajo de 20 de agosto de 2008 modifica profundamente los criterios de representatividad sindical y las reglas de validación de los acuerdos colectivos

Según dispone la ley, la representatividad se medirá según los criterios acumulativos siguientes: el respeto de los valores republicanos, la independencia, la transparencia financiera, la influencia caracterizada por la actividad y la experiencia, los efectivos de afiliados y las cotizaciones, una antigüedad mínima de dos años en el campo profesional y geográfico que cubra el nivel de negociación, así como la representación electoral. Esta última será un criterio primordial y se evaluará a través de los resultados obtenidos en la primera vuelta de las últimas elecciones para la constitución de comités de empresa, de la delegación única de personal (DUP) o, en su defecto, de delegados de personal, sea cual sea el número de votantes.

Además de estos requisitos generales, deben reunir otros específicos en función del ámbito de la negociación:

- En el ámbito de la empresa o establecimiento perteneciente a un grupo empresarial, el porcentaje mínimo de audiencia será el 10% de los sufragios. La representatividad de los sindicatos a nivel de todo o parte de un grupo de empresas, se medirá adicionando los resultados de las elecciones en las empresas que compongan ese grupo.
- En el ámbito de las ramas profesionales, el porcentaje mínimo de sufragios obtenidos deberá alcanzar un 8%. La organización sindical deberá estar implantada territorialmente de manera equilibrada en el seno de la rama profesional correspondiente.
- En el ámbito nacional e interprofesional, ese porcentaje deberá alcanzar igualmente el 8% de los sufragios obtenidos. En este caso, la organización sindical deberá ser representativa a la vez en las ramas de la industria, la construcción y obras públicas, el comercio y los servicios.

La lista de las organizaciones sindicales reconocidas como representativas, por rama y a nivel nacional interprofesional, será fijada por el Ministro de Trabajo, previa consulta y dictamen del Alto Consejo del Diálogo Social, que será creado.

Delegados sindicales

La ley modifica en particular la designación de los delegados sindicales (DS).

- Además de los sindicatos reconocidos como representativos en la empresa, se ampliará el derecho de constituir una sección sindical a los sindicatos afiliados a una organización considerada representativa a nivel nacional interprofesional o que responda a los criterios acumulativos citados anteriormente.
- La prerrogativa de designar uno o varios delegados sindicales se reservará a los sindicatos representativos. Pero el delegado sindical (DS) así designado deberá haber obtenido, como mínimo, el 10% de los sufragios en la primera vuelta de las últimas elecciones. Si no quedara ningún candidato que cumpliera esta condición, el DS podrá ser elegido entre los demás candidatos o, en su defecto, entre los afiliados al sindicato presente en la empresa. Mientras que los delegados sindicales suplementarios tienen que haber obtenido al menos el 10% de los sufragios, el delegado sindical central podrá ser designado libremente por cualquier sindicato que hubiera obtenido al menos el 10% de los sufragios, adicionando los votos del conjunto de empresas de un grupo.

Validez de los Convenios Colectivos

Salvo las excepciones anteriormente expuestas en el apartado legitimación para negociar, los acuerdos o convenios colectivos deben concluirse entre organizaciones sindicales representativas y organizaciones de empresarios o grupos de empresarios o un solo empresario.

Las nuevas reglas de validez de los acuerdos colectivos de la ley de renovación de la democracia social establecen que la validez de los acuerdos estará subordinada:

- a la firma por uno o varios sindicatos representativos, que hubieran obtenido al menos el 30% de los sufragios al nivel considerado;
- y a la inexistencia de oposición de uno o varios sindicatos representativos que hubieran obtenido el 50% de los sufragios.

Modificación de la jerarquía de los convenios y acuerdos colectivos

Un acuerdo o convenio puede contener cláusulas menos favorables para los trabajadores que un acuerdo o convenio con un ámbito geográfico o profesional superior. No obstante, los firmantes del acuerdo de nivel superior pueden prohibir expresamente que se deroguen sus disposiciones más favorables.

Homologación de cuerdos y convenios colectivos

En ciertos supuestos, la validez de los convenios colectivos está supeditada a la homologación de los mismos por el ministro de tutela correspondiente. La homologación permite controlar el gasto de prestaciones financiadas con fondos públicos o cotizaciones sociales. Es el caso, por ejemplo de las negociaciones sobre el seguro de desempleo.

En efecto, el convenio del seguro de desempleo es negociado por los sindicatos y organizaciones patronales en el ámbito nacional e interprofesional y posteriormente es homologado por el ministro competente en la materia.

A falta de acuerdo entre los interlocutores sociales o de improcedencia de la homologación, las disposiciones reguladoras de los convenios que requieren homologación son decretadas por el ministro competente.

Convenios y acuerdos colectivos de empresa

La negociación de un convenio o acuerdo colectivo de empresa permite adaptar las disposiciones del código de trabajo a las necesidades específicas de las empresas. Son en principio los delegados sindicales los que negocian con el empresario. Pero para favorecer la negociación en las pequeñas empresas en las que no existen delegados sindicales, pueden negociarse acuerdos, cuando se cumplan ciertas condiciones, por los representantes de personal elegidos para el comité de empresa (o si no hay comité de empresa, los delegados de personal) o, en ausencia de miembros elegidos, por un asalariado específicamente designado por las organizaciones sindicales representativas.

La ley prevé la obligación de negociar a nivel sectorial y, cuando haya como mínimo un delegado sindical, a nivel de empresa. Estos dos niveles de negociación tienden a complementarse. Así, por ejemplo, la negociación sobre el salario de los trabajadores suele realizarse en la empresa mientras que el acuerdo sectorial fija un salario mínimo. En materia de tiempo de trabajo, el acuerdo sectorial puede establecer ciertos objetivos en un acuerdo marco y dejar a la empresa la posibilidad de fijar los horarios en función de su especificidad.

La ley de reforma del diálogo social de 4 de mayo de 2004 alteró la jerarquía de las normas negociadas: introdujo la posibilidad de que los acuerdos o convenios de empresa puedan contener decisiones menos favorables para el trabajador que los acuerdos o convenios sectoriales, de ámbito superior. Ello es posible siempre y cuando:

- el acuerdo o convenio de sector no lo prohíba,
- el acuerdo de empresa contenga disposiciones menos favorables en las siguientes materias: salarios mínimos, clasificación profesional, garantías colectivas de protección social complementaria contempladas en el artículo L 912-1 del código de la seguridad social y reparto de los fondos recaudados para la formación profesional.

La ley antes citada autoriza la negociación entre el empresario y representantes elegidos por el personal siempre y cuando no haya delegados sindicales en la empresa y en ausencia de ambos, pueden negociar con el empresario los representantes designados por las organizaciones sindicales representativas.

Vigencia de los acuerdos o convenios colectivos

Los acuerdos y convenios colectivos pueden tener una duración determinada o indefinida. La distinción es importante porque el acuerdo de duración determinada fija un término a su vigencia y no puede denunciarse unilateralmente antes de dicho término. La duración máxima es de cinco años. El convenio de duración indefinida si puede ser objeto de denuncia.

En principio, cuando se ha fijado una duración al convenio y se cumple el término estipulado, el convenio cesa de producir efectos. Sin embargo, el código de trabajo prevé que un acuerdo o convenio de duración determinada que llegue a su término puede transformarse en un acuerdo o convenio de duración indefinida cuando no contenga cláusulas que prohíban la prórroga de su vigencia.

Las partes firmantes pueden convenir que llegado el término, no cese la vigencia del convenio sino que haya una prórroga tácita. En este supuesto el convenio se renueva por la duración establecida en el convenio inicial sin que pueda convertirse, como en el párrafo precedente, en convenio de duración indefinida.

Los convenios y acuerdos colectivos de duración indefinida pueden ser denunciados por las partes firmantes. La denuncia debe ser notificada por el denunciante a las otras partes. La "Cour de Cassation" ha juzgado que una simple comunicación a los representantes sindicales o al comité de empresa no puede ser considerada como denuncia de un convenio de duración indefinida.

El acuerdo o convenio colectivo puede fijar el preaviso necesario para el cese de la vigencia de un convenio. En caso de inexistencia de cláusula el preaviso será de tres meses. En todo caso, antes de que expire el preaviso ningún otro acuerdo puede reemplazar al acuerdo denunciado.

Según las disposiciones del código de trabajo, el convenio o acuerdo denunciado sigue vigente hasta que produzca efectos el acuerdo o convenio que lo sustituya. En defecto de acuerdo o convenio sustitutivo, el acuerdo o convenio seguirá en vigor durante un año contado a partir de la fecha en que finalizó el preaviso, salvo si una cláusula estipula una duración superior.

En principio, la denuncia del acuerdo o convenio debe ser total puesto que la ley no contempla la denuncia parcial. La Cour de Cassation considera que “los acuerdos o convenios forman un conjunto contractual recíproco del que no pueden suprimirse ciertas disposiciones salvo común acuerdo o cumpliendo con los requisitos convenidos”.

Pasado el plazo de un año sin que haya nuevo acuerdo, no puede exigirse al empresario la aplicación de los beneficios previstos en el acuerdo o convenio denunciado. En este supuesto, los asalariados conservan los beneficios individuales adquiridos en aplicación del convenio o acuerdo

La “Cour de Cassation” ha juzgado que una cláusula que establece la prórroga de un acuerdo o convenio colectivo, sin fijar la duración, es nula.

Revisión de los convenios y acuerdos colectivos

La revisión es un procedimiento que permite adaptar las disposiciones convencionales. Desde el punto de vista jurídico, la revisión es la modificación mediante una enmienda de todo o parte de un convenio o acuerdo colectivo inicial. Se distingue de la denuncia en que esta implica la desaparición del texto inicial.

Los convenios o acuerdos deben contener una cláusula indicando la forma y el plazo al término del cual los acuerdos pueden ser revisados.

Las organizaciones sindicales representativas que han firmado el acuerdo o convenio colectivo o que adhieren al mismo, son las únicas legitimadas para firmar las enmiendas de revisión.

La enmienda de revisión anula las cláusulas que modifica y desde su registro puede oponerse a empleadores y asalariados incluidos en su ámbito de aplicación. No puede oponerse sin embargo, a los empleadores que no la han firmado o que no son miembros de una organización patronal firmante.