

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### FRANCIA

#### PROPUESTAS DEL INFORME COMBREXELLE PARA DOPAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA<sup>37</sup>

Desarrollar la negociación colectiva en cuatro esferas prioritarias, dar prioridad a los acuerdos de empresa y velar por que prevalezca el contrato de trabajo sobre los acuerdos colectivos de empresa, salvo los que preserven el empleo. Esto es lo que recomienda el informe "Combrexelle", entregado al Primer Ministro el 9 de septiembre.

Jean-Denis Combrexelle, ex director general de Trabajo, entregó a Manuel Valls su informe titulado "La negociación colectiva, el trabajo y el empleo ». Compuesto por 44 proposiciones, el informe servirá de base a la redacción del proyecto de ley relativo a la reforma del Código de Trabajo, anunciado el 7 de septiembre por el presidente de la República y cuyo calendario ha sido elaborado por el primer ministro (ver más abajo).

En su informe, Jean-Denis Combrexelle distingue las reformas que deben realizarse en situaciones de emergencia de las que se efectuarán a más largo plazo (ver recuadro).

#### Ampliar el ámbito de los acuerdos denominados "actos "

Para el informe, el proyecto de ley previsto por el Gobierno debe, ya desde 2016, racionalizar y desarrollar la negociación colectiva en las esferas prioritarias de las condiciones del trabajo, la jornada de trabajo, el empleo y los salarios.

Los acuerdos comprendidos en estos ámbitos adoptarán la denominación de « actos » (acuerdos sobre las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo, el empleo y los salarios). En el interior de cada uno de estos pilares, el proyecto de ley debería distinguir lo que afecta al orden público de lo que corresponde, a título principal, a la negociación. Sobre la jornada de trabajo, Jean-Denis Combrexelle se pregunta si no sería oportuno iniciar la negociación en un marco definido por la ley, sobre el umbral de activación de las horas extraordinarias. El primer ministro no lo considera así y con un "no" por respuesta cerró la puerta a este debate durante la presentación del informe.

#### La prioridad dada a los acuerdos de empresa

A reserva de la normativa legislativa y convencional sectorial, el acuerdo de empresa se aplicaría con prioridad a los ámbitos prioritarios de los acuerdos "actos". Para determinar la oportunidad del mantenimiento de esta medida se debería realizar un balance cada cuatro años (en el momento del nuevo ciclo de la representatividad empresarial y sindical).

Por otra parte, Jean-Denis Combrexelle recomienda ir más allá de lo previsto por la ley Rebsamen en materia de racionalización de las obligaciones de negociación.

Por acuerdo mayoritario, las empresas podrían agrupar estas obligaciones en dos grandes citas: la primera, sobre las perspectivas de evolución de la empresa y sus consecuencias. La segunda, sobre el empleo, la jornada de trabajo y los salarios, se basaría en la BDES, segunda en tratar los diversos aspectos de la calidad de vida en el trabajo (condiciones de trabajo, discriminación, igualdad hombres/mujeres) en el balance social.

<sup>37</sup> Liaisons Sociales Quotidien, n° 16911 de 11 de septembre 2015  
*Actualidad Internacional Sociolaboral n° 194*

Por lo que respecta a los acuerdos de grupo, Jean-Denis Combrexelle formula dos recomendaciones: la asimilación legislativa del acuerdo de grupo a los acuerdos de empresa, y el establecimiento por acuerdo de método de los distintos niveles de negociación (grupo, empresa, establecimiento) en función de los temas tratados.

### **Primacía de determinados acuerdos colectivos sobre el contrato de trabajo**

La regla según la cual el contrato de trabajo prima sobre el acuerdo colectivo de empresa en sus disposiciones más favorables (prevista en el artículo L. 2254-1 del Código de Trabajo), debe mantenerse.

Sin embargo, el informe reserva un destino particular a los acuerdos que preserven el empleo (acuerdos de conservación del empleo, de movilidad o de Gestión de las previsiones de los empleos y las habilidades (GPEC)): tales acuerdos se impondrían al contrato de trabajo.

En caso de negativa, el trabajador podría ser despedido por un motivo económico (presunta causa real y grave), con un régimen específico (menos atractivo que el previsto en caso de despido económico).

### **Reorientar los sectores hacia cuatro misiones principales**

Según el antiguo director general de Trabajo, es necesario reorientar los sectores en cuatro misiones principales. Estos deberían:

- Establecer una "norma pública convencional» aplicable a todas las empresas del sector (bajo reserva del principio preferencial) ;
- Definir las disposiciones supletorias aplicables en defecto de acuerdo de empresa;
- Desarrollar un papel de prestatarario de servicios respecto de las empresas, proponiendo, particularmente, acuerdos de empresa tipo a las microempresas;
- Llevar a cabo una negociación orientada hacia el empleo y la formación, en función de las evoluciones previsibles del sector. Según considera Jean-Denis Combrexelle, éste debería tener una visión prospectiva de su evolución económica y social.

Pero, destaca el antiguo director general de Trabajo, esta racionalización de las misiones sectoriales sólo es posible si los sectores están estructurados, y ello no es el caso. Por consiguiente, urge la aceleración del proceso de reestructuración de los sectores iniciado por la ley de 5 de marzo de 2014 y fortalecido por la ley de 17 de agosto de 2015 relativa al diálogo social.

Al igual que en el caso de los organismos paritarios recaudadores concertados (Opca), el Sr. Combrexelle sugiere poner en marcha un mecanismo de vinculación a un convenio colectivo de acogida en un plazo de tres años de todos los sectores que representen a menos de 5.000 trabajadores y cuya talla no permita una verdadera negociación.

### **Validez, revisión... acuerdos colectivos**

El informe recomienda que partir de 2017 el principio del acuerdo de empresa mayoritario sea generalizado. Los acuerdos colectivos (o los acuerdos de método) podrían incluir una cláusula que defina las modalidades de interpretación del acuerdo por los firmantes. Esta interpretación se impondría al juez (bajo reserva del orden público), y permitiría que este último entendiese la economía general del acuerdo.

Todos los acuerdos colectivos serían de duración determinada. Salvo mención explícita, dicha duración no podría exceder los cuatro años. Los convenios colectivos sectoriales no estarían afectados (de momento) por este límite. El informe sugiere una reforma de las normas de revisión de los acuerdos colectivos con objeto de permitir una adaptación más rápida.

Los recursos contra la validez de los acuerdos de empresa (con excepción de los relativos a los planes de conservación del empleo) serían posibles durante dos meses. La Administración tendría la facultad de impugnarlos ante el Tribunal de Primera Instancia.

### **Nuevas prácticas de negociación**

Según Jean-Denis Combrexelle, dar más espacio a la negociación es, ante todo, un reto de dinamización de los comportamientos antes de ser el de la articulación de las distintas fuentes normativas. El antiguo director general de Trabajo propone, por tanto, poner de relieve las buenas prácticas de empresas y sindicatos, establecer formaciones de calidad para el diálogo social en las escuelas, o incluso formaciones comunes sindicatos/empresas.

Considerando que la naturaleza del acuerdo previo de método es contribuir a la lealtad de la negociación, Jean-Denis Combrexelle recomienda fortalecer la de estos acuerdos en el Código de Trabajo, con estas normas flexibles respecto de la negociación y del contencioso. Otra recomendación es la creación de nuevas prácticas de negociación insertadas en un *tempo* más económico en tiempo, en el ámbito de los acuerdos de método.

### **Reforma a largo plazo (cuatro años)**

Jean-Denis Combrexelle estima que un trabajo que debería realizarse a más largo plazo es la reforma del Código de Trabajo. Su arquitectura (y no su esquema) debe ser modificada. El consejero de Estado propone distinguir en cada una de las divisiones del Código las disposiciones imperativas y las abiertas a la negociación, de las supletorias que se aplicarían en defecto de acuerdo.

Por otra parte, sugiere incluir en el preámbulo de la Constitución algunos grandes principios del diálogo social y la negociación colectiva, que serían redactados de manera más concreta que los párrafos actuales del preámbulo. Por lo que respecta al principio de concertación previa previsto en el artículo L.1 del Código de Trabajo, el informe recomienda mantenerlo, acompañado por la facultad de los interlocutores sociales de recurrir a un acuerdo nacional interprofesional o a la posición común que se limita a la definición de los principios esenciales