

INFORME CESARO: PISTAS PARA REFORMAR LAS MODALIDADES DE REVISIÓN DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS³⁷

Una nueva etapa en la reforma del Código de Trabajo ha consistido, el 22 de enero pasado, en la entrega a la ministra de Trabajo, de las "propuestas para el derecho de renovación y extinción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo", elaboradas por el profesor de derecho Jean-François Cesaro. Éste también formula recomendaciones para limitar el contencioso jurídico en relación con los "beneficios adquiridos individualmente".

Queda por saber cuáles de estas pistas son las que la ministra incorporará a su proyecto de ley, que presentará en Consejo de ministros el 9 de marzo próximo.

Revisar la definición de la revisión...

Jean-François Cesaro propone algunas pistas para favorecer la revisión de los acuerdos:

Primera pista: imponer, en toda modificación del estatuto colectivo el respeto del procedimiento de revisión. El alcance de esta norma sería considerable ya que la presencia de un acuerdo, en el ámbito considerado, prohíbe negociar, fuera del procedimiento de revisión, un acuerdo distinto. Este dispositivo sólo encuentra aplicación en un solo y mismo ámbito. No se aplica a las relaciones entre acuerdos de grupo, de empresa y de establecimiento.

Otra posibilidad sería la de permitir la coexistencia de acuerdos de revisión y acuerdos autónomos, dejando que las partes concreten la naturaleza del acuerdo celebrado. El acuerdo de revisión ("Acuerdo de revisión") sustituiría, total o parcialmente, al acuerdo o convenio que lo precediese. Por lo tanto, todo acuerdo que no se presente como una revisión sería considerado como "acuerdo autónomo". ¿Cómo se articularían estos dos textos? Jean-François Cesaro propone dos opciones:

- a) Articulación temática. En este caso, el acuerdo autónomo no podría válidamente modificar un acuerdo anterior. Las estipulaciones del segundo acuerdo, cuyos objeto y causa fuesen los mismos que el del anterior acuerdo, no podrían aplicarse. Sólo se aplicarían las disposiciones nuevas y distintas a las del acuerdo anterior. Pero, advierte Jean-François Cesaro, esta regla es fuente de inseguridad jurídica, ya que la identificación y el tratamiento del contraste entre acuerdos sucesivos serán, en algunos casos, difíciles.
- b) Articulación de favor. En este caso, los dos acuerdos, el antiguo y el nuevo, se aplicarían y, en caso de hubiesen disposiciones incompatibles, se aplicaría la más favorable. Aunque, según admite el Sr. Cesaro, es una regla difícil de aplicar.

³⁷ Liaisons Sociales Quotidien, n° 17005, 26 de enero de 2016

.... y el mecanismo de la misma

Actualmente, la revisión de un convenio colectivo debe ser organizada por el propio convenio. En su defecto, está sometida a las siguientes condiciones: su activación debe ser unánime (todos los firmantes del acuerdo); el acuerdo de revisión deberá ser firmado por los sindicatos que ya han firmado el acto modificado. Esta norma plantea dificultades. Por ejemplo, una sola organización firmante podrá evitar la iniciación de un procedimiento de revisión aunque haya dejado de cumplir con la condición de número de afiliaciones por no haber superado el umbral del 10% de los votos. Para remediarlo, Jean-François Cesaro propone dos opciones:

- a) La primera, la más sencilla, es armonizar el derecho de revisión y el derecho de celebración. El acuerdo podría ser revisado por cualquier organización sindical representativa, aunque sea poco importante, firmante del convenio o el acuerdo modificado. Según el autor del informe, facilitar la revisión presenta un inconveniente: el riesgo de inestabilidad.
- b) La segunda opción, más compleja, sería distinguir el derecho de revisión del derecho de celebración. Por lo que afecta al compromiso de revisión, únicamente los firmantes del acto podrían proceder a su revisión durante los cuatro años siguientes a su celebración, a condición de representar al menos un 30% de los votos emitidos. Al término de este plazo (o en caso de que los firmantes no superen el umbral del 30%), toda organización representativa podría originar la revisión. La cláusula adicional de revisión podría ser firmada por la o las organizaciones sindicales representativas que satisfagan la condición de audiencia de compromiso. La ventaja de esta regla es que facilita las revisiones, permitiendo la estabilidad de los acuerdos firmados.

¿Qué ocurriría a falta de organizaciones sindicales representativas?. Podría considerarse la autorización de un sindicato del sector, seguida por un referéndum.

El informe sugiere que no es necesario que las cláusulas de cita sean obligatorias; éste propone más bien preverlas como una buena práctica.

La revisión entre niveles distintos

Por lo que respecta a la revisión entre niveles distintos (grupo, empresa, establecimiento), Jean-François Cesaro propone numerosas pistas. Así, cuando se trate de empresas con distintos establecimientos, distingue dos lógicas:

- Se puede considerar que si los niveles son distintos, no es posible revisar un acuerdo de empresa con un acuerdo de establecimiento y viceversa. La única solución de los interlocutores sociales, cuando deseen unificar el estatuto de la empresa, sería denunciar y negociar.
- O bien, se considera que los niveles están imbricados y, entonces, se puede revisar un acuerdo de empresa con un acuerdo de establecimiento. En este caso, se pueden concebir dos técnicas:
 - Una doble audiencia de compromiso: habría que obtener una audiencia de compromiso (30%) en los dos niveles afectados para poder llevar a cabo la revisión de un nivel por otro nivel.
 - Una audiencia de compromiso específica, con derecho a oposición. La revisión de un nivel por otro podría estar sujeta a una condición de audiencias en el nivel en el que

lleve a cabo la revisión (por ejemplo, el 30%), y un derecho de oposición al nivel que es objeto de la revisión (por ejemplo, el 50% o menos).

Extinción de los acuerdos colectivos

Dado que el legislador ([Ley nº 2008-78, de 20 de agosto de 2008](#)) ya intervino en materia de denuncia, Jean-François Cesaro considera que no hay que legislar de nuevo. Sin embargo, propone imponer a la parte que denuncia el acuerdo una obligación de motivación, expresada a los otros firmantes del acuerdo durante una reunión dedicada (la sanción sería una multa).

Otra problemática es la de la puesta en duda de un acuerdo colectivo tras una fusión, cesión, reestructuración, etc. Se sabe que el texto sigue aplicándose durante 15 meses y que, a falta de un acuerdo de armonización, los trabajadores conservan los beneficios individuales adquiridos (ver más abajo). Para evitar la superposición de los estatutos convencionales, Jean-François Cesaro propone varias pistas, siendo su preferida la siguiente: mantener el estatuto convencional antiguamente aplicable. Así, en caso de fusión-absorción, los trabajadores de la absorbida conservarían su convenio colectivo hasta el momento de su revisión o su denuncia. Los dos convenios colectivos se aplicarían de manera separada; como cada uno mantendría el beneficio de su acuerdo, no habría ningún conflicto entre estos textos a la hora de determinar el más favorable.

Los beneficios individuales adquiridos

De creación pretoriana, los "beneficios individuales adquiridos" son los derechos resultantes de un acuerdo colectivo que ha dejado de ser aplicable debido a su denuncia o a su cuestionamiento, y cuyos trabajadores conservan su beneficio a falta de un nuevo acuerdo en el plazo de 15 meses. Sin llegar a recomendar su supresión pura y simple, Jean-François Cesaro propone favorecer negociaciones previas.

- Acuerdos anticipados de transición. Antes de la aplicación de la reestructuración, se iniciaría una negociación tripartita entre la empresa cedente, la empresa cesionaria y los representantes de los trabajadores del cedente, con objeto de alcanzar un acuerdo aplicable únicamente a los trabajadores del cedente. El acuerdo así concertado no se aplicaría de manera condicional, si la operación de reestructuración es efectiva. Después de la reestructuración, habría así dos grupos (trabajadores del cedente; asalariados del cesionario) se rigen por dos convenciones distintos.
- Acuerdos anticipados de adaptación. Firmado entre el cedente, el cesionario y las organizaciones sindicales del cedente y las del cesionario, este acuerdo armonizaría la situación de los trabajadores de todas las empresas afectadas por la operación de reestructuración (de reorganización).
- La última opción sería la de negociar las cláusulas de mantenimiento de las ventajas adquiridas. Los interlocutores sociales definirían los beneficios "que se mantendrían en caso de extinción del acuerdo colectivo y de fracaso de la negociación de sustitución o de adaptación". "La calidad de la redacción de las cláusulas será fundamental", advierte Jean-François Cesaro. Estas cláusulas podrían estar previstas desde el principio, y se insertarían fuera de cualquier dificultad de aplicación, en todo momento o negociadas "en caliente", en el momento de la denuncia o la reestructuración. En este último caso, podría tratarse de un acuerdo tripartita (cedente, organizaciones sindicales de la empresa cedida y cesionario), lo que resolvería las dificultades vinculadas al efecto relativo de los convenios.

En caso de fracaso de las discusiones, constituirían beneficios individuales y se mantendrían, los créditos en materia de remuneración y de vacaciones pagadas adicionales, sucesivas, continuas o recurrentes, que perduren hasta la rescisión del contrato y que no son aleatorias ni excepcionales, y de las que el trabajador ha podido beneficiarse personalmente "sin que afecten a los derechos de los demás asalariados o a la organización colectiva de la empresa". Otra opción sería sustituirlos por una " indemnización diferencial " entre la remuneración anterior y nueva.