

NEGOCIACION COLECTIVA

FRANCIA

PROPUESTAS DEL EMPRESARIADO SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL¹⁸

En un nuevo proyecto de acuerdo transmitido a los agentes sociales el pasado 19 de marzo, en vísperas de la reunión de negociación interprofesional sobre la representatividad de los sindicatos, el empresariado aborda tres grandes temas: la representatividad, el diálogo social y la financiación de los sindicatos.

Criterios de representatividad

A los criterios actuales de la representatividad de las organizaciones sindicales, el empresariado propone nuevos criterios, que se pueden agrupar en:

- los efectivos (numero de afiliados);
- las cuotas
- la independencia
- la influencia, caracterizada por la actividad, la experiencia, la antigüedad y la implantación geográfica y profesional del sindicato
- la cuota de audiencia;
- el respeto de los valores republicanos;
- la transparencia de la gestión financiera, que estaría garantizada por la obligación de presentar un balance contable certificado, establecido según las normas aplicables a las organizaciones sindicales.

Por lo que se refiere a la cuota de audiencia, el empresariado propone que se mida:

- en la empresa, sobre la base del porcentaje de votos recogidos por cada lista en las elecciones a delegados del personal, en las empresas donde se organizan;
- en las ramas profesionales y a escala nacional interprofesional, sobre la base de los resultados consolidados de las elecciones de los delegados del personal en las empresas donde se organizan.

Tanto en la empresa como en la rama o a escala nacional interprofesional, la representatividad de una organización sindical sería reconocida cuando su cuota de audiencia alcanzase un determinado

¹⁸Liaisons sociales – Bref Social n° 15083, de 21 de marzo 2008

techo expresado en porcentaje, de los sufragios expresados (ese techo continúa sin definir por el empresariado).

Además de alcanzar este techo y de reunir los otros criterios, el reconocimiento de la representatividad estaría supeditado:

- en las ramas profesionales, a una presencia territorial equilibrada;
- a escala nacional interprofesional, al reconocimiento de la representatividad en un conjunto de ramas que empleen, al menos, el 60% de los trabajadores del sector privado mercantil.

La representatividad de las organizaciones sindicales se apreciaría, en las empresas, en cada nueva elección y, en las ramas profesionales y a nivel interprofesional, cada cuatro años a partir de la primera apreciación de la cuota de audiencia.

Finalmente, el control de la representatividad en las empresas se confiaría al juez de instancia (y no al Director Departamental del trabajo (DDT) como en la versión anterior) y, en las ramas profesionales, a una comisión independiente.

Dialogo social

Como en su versión anterior, el proyecto de acuerdo prevé que sea el nivel (empresa, rama y nacional interprofesional) de representatividad reconocido a una organización sindical el que le confiera capacidad para llevar a cabo negociaciones.

Nueva propuesta: según las nuevas normas y por un periodo transitorio, el reconocimiento de la representatividad de una organización sindical a escala nacional interprofesional le confiere simple presunción de representatividad (fuera de los criterios de cuota de audiencia) en las distintas ramas profesionales.

En las empresas con menos de 300 trabajadores, desprovistas de delegados sindicales, los representantes elegidos por el personal pueden negociar acuerdos colectivos en ciertos ámbitos cuando un acuerdo de rama así lo prevea. A falta de acuerdo de rama en este sentido, el empresariado propone que “este método de celebración de acuerdos colectivos esté reservado a la creación de medidas cuya aplicación esté sujeta legalmente a un acuerdo colectivo”.

Por lo que se refiere al modo de celebración de los acuerdos colectivos, el empresariado propone una primera etapa antes de la consagración del principio mayoritario en número de votos: la validez de los acuerdos colectivos se sometería, en todos los ámbitos, a la falta de oposición de las organizaciones

sindicales que hayan recogido, en el ámbito considerado, la mayoría de los sufragios expresados en las elecciones de los delegados de personal.

Financiación de los sindicatos

En este nuevo proyecto de acuerdo, el empresariado ha desvelado sus propuestas en materia de financiación de los sindicatos:

- Las cuotas de los miembros, “única verdadera garantía de su independencia”, deben representar la parte fundamental de la financiación de las organizaciones sindicales de trabajadores. Se tendrán en cuenta como parte de este porcentaje las cantidades procedentes de dispositivos específicos destinados a favorecer las adhesiones y a reforzar la financiación de las organizaciones sindicales (por ejemplo, el “cheque sindical”¹⁹).
- Las subvenciones públicas deberán, en cualquier circunstancia, estar directamente vinculadas a las tareas ejercidas por la organización sindical. Por lo tanto, la conformidad de su utilización siempre deberá poder comprobarse con justificantes. Los mismos principios deberán aplicarse a la cesión de personal por el Estado y las empresas. “Éstas sólo deberán producirse en el marco de modalidades jurídicas que deberán definirse para garantizar la protección y la transparencia. En último término, estas cesiones podrán ser sustituidas, cuando ello se justifique, por dotaciones presupuestarias cuya utilización será comprobada en las condiciones ya indicadas”.
- Por lo que se refiere a las subvenciones procedentes de un sistema paritario, corresponderá a los consejos de administración de las distintas instancias interesadas revisar los fundamentos jurídicos de estas dotaciones, reforzar el vínculo con su objeto y especificar la forma.
- Finalmente, de garantizar la transparencia de la financiación de las organizaciones sindicales, el texto empresarial preconiza la utilidad de que una autoridad independiente elaborase un censo exhaustivo del conjunto de las financiaciones existentes a todos los niveles (empresas, ramas, inter profesiones, departamentales, internacionales, etc.). Eso permitirá, en particular, “comprobar la legalidad y el fundamento de dichas financiaciones, y realizar un estudio a fondo de todas sus implicaciones”.

¹⁹ La tendencia a la baja de la tasa de sindicación de los trabajadores ha empujado a algunas grandes empresas (Renault, Casino, AXA, etc.) -que lamentan este estado de cosas pues consideran que puede tener repercusión en la gestión de una empresa- a proponer una solución original pero muy rebatida: la instauración en la empresa de un cheque sindical, que se entrega a cada trabajador para que se afilie al sindicato de su elección. Estas empresas consideran que el gasto que ello supone no es improcedente desde el momento que puede prevenir los conflictos sociales. La reacción sindical ha sido más bien negativa pues consideran que a través de esta iniciativa los empresarios financian –en parte- a los sindicatos.

PROYECTO DE ACUERDO DE LA PATRONAL SOBRE EL DIÁLOGO SOCIAL ²⁰

En un Proyecto de Acuerdo, transmitido a los interlocutores sociales el 5 de marzo de 2008, antes de la negociación interprofesional sobre la representatividad y la financiación de los sindicatos, la patronal ha propuesto en particular dar más flexibilidad a las reglas que permiten a los trabajadores que ostentan un mandato sindical –o a aquellos que fueron elegidos por el personal para representarlos- firmar acuerdos colectivos en las empresas que carecen de delegados sindicales.

Las partes en la negociación colectiva

Según este Proyecto de Acuerdo, el reconocimiento de la representatividad de una organización sindical le otorgaría la capacidad de negociar al nivel (de empresa, de rama o nacional interprofesional) para el cual le hubiera sido reconocida la citada representatividad.

La patronal propone que la facultad para las empresas desprovistas de delegados sindicales de firmar acuerdos con los trabajadores elegidos o con mandato no esté ya subordinada a la existencia de un convenio colectivo de rama extendido que prevea esta posibilidad.

Este Proyecto de Acuerdo distingue dos situaciones:

- En las empresas de menos de 300 trabajadores, desprovistas de Delegado Sindical, los acuerdos colectivos podrían ser firmados por los representantes elegidos del personal (Comité de Empresa o, en su defecto, Delegado de Personal). Un acuerdo de esta naturaleza debería ser validado por una Comisión paritaria de rama, que controlaría la conformidad del acuerdo con las disposiciones legales o convencionales aplicables. El tiempo que necesitan los representantes electos del personal para esta negociación colectiva no debería implicar ninguna pérdida de salario para los interesados y no se imputaría tampoco al crédito de horas de delegación al que tienen derecho.
- En caso de falta de representantes del personal establecida por un procedimiento de constatación de carencia, la patronal debe proponer que un trabajador de la empresa, con mandato de una o varias organizaciones sindicales representativas para una negociación determinada, pueda firmar acuerdos colectivos. Pero para ser válido, el acuerdo así negociado debería ser aprobado por la mayoría del personal de la empresa concernida.

Aceptación y firma o imposibilidad de llegar a un compromiso sobre los acuerdos

Respecto al modo de firma y validación de los acuerdos colectivos, la patronal –en su proyecto de acuerdo- no precisa si es favorable a un sistema de “compromiso mayoritario” o a un sistema de

²⁰ “Liaisons Sociales Bref Social” n° 15073 de 7 de marzo de 2008.

“oposición mayoritaria” (en este último caso, el acuerdo sería válido si no cuenta con la oposición expresa de los sindicatos mayoritarios). Sin embargo, según la redacción del texto, queda claro que pretende abordar esta cuestión a todos los niveles.

Respecto a las posibles discrepancias o aceptación de los acuerdos colectivos, el Proyecto de Acuerdo precisa que se seguirían aplicando las reglas actuales en vigor. Sin embargo, la patronal propone que si un ciclo electoral llegara a modificar la representatividad de las organizaciones sindicales presentes en el campo del acuerdo, el hecho de poner en tela de juicio dicho acuerdo solo surtiría efectos sobre el mismo si esta opinión emanara del conjunto de las organizaciones sindicales representativas en dicho campo en la fecha en que se manifestara esta disconformidad con el citado Acuerdo. Por otra parte, solo estarían habilitadas a revisar un Acuerdo las organizaciones representativas en el campo del Acuerdo, que lo firmaron o adhirieron al mismo.

Representatividad y representación del personal

El protocolo de acuerdo preelectoral de las elecciones profesionales se negociaría en la empresa, con las organizaciones sindicales legalmente constituidas que puedan presentar listas completas de candidatos. Podría presentarse a esas elecciones toda organización sindical legalmente constituida que reuniera las condiciones de antigüedad, de independencia y de respeto de los valores republicanos.

Las organizaciones sindicales reconocidas representativas en la empresa podrían constituir una sección sindical con las mismas prerrogativas que imperan actualmente. En las empresas con efectivos de un mínimo de 50 trabajadores, las citadas organizaciones podrían designar un Delegado Sindical (DS), que sería elegido entre los representantes del personal elegidos que figuren en las listas presentadas en las últimas elecciones.

Desarrollo del diálogo social

Para favorecer la implantación sindical en las empresas –en particular, en las Pyme y en las más pequeñas empresas (PME y TPE, en francés)-, la patronal propone que se instituya un grupo de trabajo paritario, encargado de examinar el impacto de los efectos negativos para el desarrollo del empleo (llamados de “umbral”, que incrementan considerablemente la fiscalidad empresarial), así como las reglas de protección de los representantes del personal.

Además de la consagración constitucional del lugar que ocupa la negociación colectiva en la elaboración de la norma social, la patronal desea también un mejor reconocimiento de los “Actores”, llevando a cabo en las empresas un cierto número de acciones positivas tendentes a:

- facilitar la conciliación de la actividad profesional y del ejercicio de los mandatos representativos;
- garantizar la igualdad de trato entre los que ostentan un mandato representativo y los demás trabajadores de la empresa;
- tomar en cuenta la experiencia adquirida en el ejercicio de un mandato en el desarrollo de la carrera profesional del interesado;
- modernizar las condiciones de acceso al permiso de formación, económica, social y sindical, con vistas a facilitar la formación de los negociadores asalariados.

Por último, en su Proyecto de Acuerdo, la patronal propone desarrollar modos de representación colectiva exterior.

El diálogo social interprofesional territorial -que según precisa el texto, no debería tener capacidad normativa- sería la ocasión de llevar a cabo “intercambios y debates regulares sobre el desarrollo local en su dimensión social y económica”.

Correspondería entonces a las ramas profesionales que lo deseen instituir un diálogo social territorial de proximidad, que tomara en cuenta la especificidad de las pequeñas empresas de la rama.