

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FRANCIA

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las normas laborales aplicables en Francia se encuentran en el Código de trabajo y también en los acuerdos o convenios colectivos, en cuyo ámbito de aplicación está incluida la empresa.

Se distingue entre convenio colectivo y acuerdo colectivo. Un convenio colectivo aborda el conjunto de las normas del derecho laboral (contrato de trabajo, salud laboral, permisos, salarios, clasificación profesional, despidos...). El acuerdo colectivo solo trata uno o algunos temas del derecho laboral (por ejemplo acuerdo sobre la formación profesional, salarios, igualdad profesional...)

Se puede consultar el código de trabajo actualizado a través del siguiente vínculo: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130711>

Se pueden consultar los convenios colectivos a través del siguiente vínculo: <http://www.legifrance.gouv.fr/initRechConvColl.do>, abriendo la pestaña “choisir une convention” y “consulter”

Ámbito de aplicación

Normalmente, cada acuerdo o convenio colectivo indica, principalmente en su primer artículo, el ámbito de aplicación:

- Ámbito geográfico: nacional, regional, departamental;
- Ámbito profesional: interprofesional, de sector, de empresa.

Obligatoriedad de la aplicación

Una empresa incluida en el ámbito de aplicación de un convenio o acuerdo colectivo está obligada a aplicarlos si forma parte de una organización patronal que lo ha firmado.

Sin embargo no se exige este requisito cuando el convenio o acuerdo ha sido “extendido” por orden del ministro de trabajo publicada en el “Journal Officiel”. En este caso, la empresa, sea o no adherente a una organización patronal firmante del acuerdo, está obligada a aplicar el texto negociado.

Los acuerdos o convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación es la empresa, se aplican de manera automática.
(Artículos L. 2221-1 a L.2222-2, L.2254-1 L.2261-15 a L2261-31 del código de trabajo).

Negociación obligatoria en el ámbito del sector

Las organizaciones firmantes de un convenio de sector o un acuerdo profesional deben negociar obligatoriamente:

- Una vez al año, como mínimo, sobre el tema salarial;

- Una vez cada tres años, como mínimo, sobre la igualdad profesional; condiciones laborales y la gestión anticipada de empleos y competencias profesionales (GPEC) de trabajadores de más edad; la toma en consideración de los trabajos penosos; efectos de la estrategia de la empresa y salarios; sobre la GEPC; inserción profesional y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados;
- Una vez cada cinco años, como mínimo, sobre la necesidad de revisar las clasificaciones de la plantilla y sobre la puesta en funcionamiento de uno o varios planes de ahorro interempresarial. (Código de trabajo artículo L.2241-1 y siguientes)

Negociación colectiva en el ámbito de la empresa

La negociación de un acuerdo o un convenio de empresa permiten adaptar las normas del código de trabajo a las especificidades y necesidades de la empresa. Están legitimados para llevar a cabo estas negociaciones los delegados sindicales. No obstante, para favorecer la negociación en las pequeñas empresas desprovistas de delegados sindicales, pueden negociar en nombre de los trabajadores, según los casos, los representantes elegidos para el comité de empresa, los delegados de personal o uno o varios trabajadores con mandato para hacerlo. En este último supuesto se requiere el cumplimiento de ciertos requisitos (independencia de los negociadores con respecto al empresario, concertación con los trabajadores, posibilidad de que el trabajador con mandato solicite ayuda a las organizaciones sindicales representativas del sector)

Negociaciones obligatorias.

Las empresas donde existan una o varias secciones sindicales representativas están obligadas a negociar anualmente sobre: salarios, duración efectiva y organización del tiempo de trabajo; medidas relativas a la inserción profesional y al mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados.

En las empresas con 300 trabajadores como mínimo, el empresario debe negociar cada tres años como mínimo sobre: las modalidades de información y consulta al comité de empresa, estrategia de la empresa y los efectos previsibles sobre el empleo y los salarios. También debe negociar sobre la puesta en funcionamiento de un dispositivo de gestión anticipada de empleos y competencias y sobre el contrato de generación

Normas de referencia: (Artículos L. 2211-1, 2232-35; L.2241-1, 2243-2 del código de trabajo)

Jerarquía de los convenios y acuerdos

Inicialmente, el código de trabajo había previsto la superioridad de los convenios o acuerdos de ámbito superior, respetando al mismo tiempo, la aplicación de la regla más favorable a los trabajadores sobre un tema determinado (principio de favor).

La ley de 4 de mayo de 2004 (Ley 2004-391, 4 mayo 2004) modificó esta disposición, estableciendo que los acuerdos de empresa puedan derogar, incluso si son más desfavorables al trabajador, los acuerdos de sector, salvo si estos últimos lo prohíben. No obstante, el carácter imperativo de los acuerdos sectoriales se mantiene en algunos supuestos.

Extensión y ampliación de los convenios o acuerdos colectivos

El objetivo de la “extensión”, es que las disposiciones de un acuerdo o convenio colectivo sean obligatorias para los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación;

hayan o no hayan firmado los textos y estén o no adheridas a una organización sindical firmante. (Artículo L. 2261-15 del código de trabajo)

Procedimiento de la extensión

Puede solicitar la extensión:

- Una organización patronal o sindical representativa en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo;
- El ministro de trabajo (Artículo L. 2261-20 del código de trabajo)

Textos sobre los que se puede decretar la extensión:

- Los convenios de sector;
- los acuerdos profesionales o interprofesionales;
- Las enmiendas, adendas o anexos de los textos “extendidos” (Artículo L. 2261-19 del código de trabajo)

Dictamen de la comisión nacional de la negociación colectiva (CNNC).

El ministro no puede decretar la extensión del texto si la CNNC no ha emitido un dictamen.

Tramitación

Tras la recepción de la solicitud de extensión por parte de una organización legitimada, el ministro está obligado a iniciar el procedimiento de extensión.

Seguidamente se publica en el Journal Officiel un informe sobre la misma invitando a las organizaciones y personas interesadas a manifestar sus observaciones en los 15 días siguientes a la publicación de dicho informe en el Journal Officiel.

La orden ministerial de extensión debe ser publicada en el Journal Officiel, y entrará en vigor en la fecha señalada en la orden o, en su defecto, al día siguiente de su publicación en el Journal Officiel. (Artículos L. 2261-3, 2261-4 y 2261-24 del código de trabajo)

La ampliación (*élargissement*)

Ésta puede efectuarse únicamente a falta de organizaciones aptas para negociar, lo que convierte la formalización de un acuerdo o un convenio en algo imposible.

Según el artículo L.2.261-17 del Código de Trabajo, en caso de que no existan organizaciones sindicales de trabajadores o de empresarios y no se pueda formalizar un convenio o un acuerdo en un sector de actividad o sector territorial determinado, el Ministro de Trabajo puede, a solicitud de una de las organizaciones más representativas interesadas o por iniciativa propia, y salvo oposición escrita y motivada de la mayoría de los miembros de la Comisión nacional de Negociación Colectiva:

- Declarar obligatorio, en el sector territorial considerado, un convenio o un acuerdo sectorial ya extendido a un sector territorial distinto. El sector territorial objeto de la orden ministerial de ampliación debe presentar condiciones económicas análogas a las del sector en el que ya se aplica la extensión del convenio o acuerdo.
- Declarar obligatorio, en el sector profesional considerado, un convenio o un acuerdo profesional ya extendido a otro sector profesional. El sector profesional objeto de la orden ministerial de ampliación debe presentar condiciones análogas a las del sector

en el que ya se aplica la extensión del convenio o acuerdo en cuanto a los empleos desempeñados.

- Declarar obligatorio, en uno o varios sectores de actividad no incluidos en su ámbito de aplicación, un acuerdo interprofesional extendido.
- Declarar obligatorias sus cláusulas adicionales o anexos ulteriores, ellos mismos ya extendidos al sector o los sectores a los que se aplica la ampliación, cuando la ampliación de un convenio o acuerdo ha sido realizada conforme con lo indicado en los puntos anteriores

Cuando un convenio sectorial no ha sido objeto de una cláusula adicional o anexo durante al menos cinco años, o que a falta de convenio no se han podido formalizar acuerdos desde al menos cinco años, la situación puede ser asimilada a la de los artículos del código de trabajo mencionado más arriba. Esta situación (un convenio sectorial “inmóvil” durante cinco años) puede justificar la ampliación de un convenio. (Artículos L. 2261-17, 2261-18 del código de trabajo)