

CONSIDERACIONES EN TORNO A LA REGULACION DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA LEGISLACION FRANCESA (*)

SUMARIO

I. *Antecedentes.* A) La Ley de 25 de marzo de 1919. B) La Ley de 24 de junio de 1936. C) Normativa de guerra. D) La Ley de 23 de diciembre de 1946.—II. *Normativa aplicable.* A) La Ley de 11 de febrero de 1950. B) La Ordenanza de 27 de septiembre de 1967. C) La Ley de 13 de julio de 1971. D) La Ley de 19 de enero de 1978. E) La Ley de 18 de enero de 1979. F) El Código de Trabajo recoge la normativa aplicable.—III. *Campo de aplicación del convenio colectivo.* A) Sectores económicos y grupos profesionales afectados. B) Campo de aplicación profesional. C) Campo de aplicación territorial o geográfico. D) Campo de aplicación de los convenios por la afiliación o no afiliación de los empresarios o trabajadores a las organizaciones firmantes del convenio. IV. *Tipos de convenios colectivos.* A) Ordinarios y susceptibles de extensión. B) Interprofesionales. C) De empresa(s) y de establecimiento(s).—V. *Procedimiento de elaboración y conclusión del convenio colectivo.* A) Régimen del convenio ordinario. B) Régimen del convenio susceptible de extensión.—VI. *Materias susceptibles de negociación colectiva.*—VII. *Otros tipos de convenios colectivos.* A) Convenios colectivos de empresa(s) y de establecimiento(s). B) Convenios colectivos interprofesionales.—VIII. *Notas de actualidad*

(*) Una primera versión de este trabajo fue presentada como comunicación al tema primero del I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga, 23-26 septiembre 1980.

I

ANTECEDENTES

El convenio colectivo de trabajo, entendido como «acuerdo concluido entre un empresario o grupo de empresarios y una o varias organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, para fijar de común acuerdo las condiciones a partir de las cuales posteriormente se formalizarán los contratos de trabajo» (1) y al margen de la rica polémica en torno a su controvertida naturaleza jurídica (2), es una institución del Derecho del Trabajo francés que cuenta con profundas raíces históricas.

A) *La Ley de 25 de marzo de 1919*

El convenio colectivo que muy bien hubiera podido tener su origen en Inglaterra, pronto se extendió en Francia. La doctrina ha convenido en afirmar que las primeras manifestaciones, de la negociación colectiva en Francia, aunque esporádicas y espontáneas, se podrían encuadrar, cronológicamente, en los finales del siglo XIX y, jurídicamente, en el marco del Derecho civil, concretamente a partir de los artículos 1.134 y 1.165 del Código civil. Es por ello, quizá, que a dichos convenios colectivos primitivos se les ha venido denominando «contratos civiles *sui generis*» (3).

El primer convenio suscrito en Francia podría ser el celebrado en 1839 en el sector textil de Lyon; pero como muy bien se ha dicho, recordar el carácter de avanzadilla de tal convenio no pretende más que satisfacer una simple curiosidad (4), pues resulta muy difícil hablar de un auténtico con-

(1) G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *Droit du Travail*, Paris, Dalloz, 1978, página 606. (Existe una traducción castellana de la quinta edición —1974— Madrid, Aguilar, S. A. Ediciones, 1974.)

(2) Dicha discusión podría iniciarse recordando la tan conocida frase de CARNELUTTI, al referirse al convenio como «cuerpo de contrato y alma de ley».

(3) G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *op. cit.*, pág. 611.

(4) M. SPYROPULOS, *Le Droit et la pratique des Conventions Collectives dans les Pays du Marché Commun*, Université Lyon, Faculté Droit, Annales de l'Institut Droit du Travail et Sécurité Social, Lyon, 1959, pág. 58, y H. MAUREL, *L'évolution juridique dans le domaine de la Convention Collective de Travail en France*, Montpellier, Université Montpellier, Faculté Droit, 1938, que el párrafo 14, al referirse a la Ley de 1884, apunta: «C'est a partir de cette époque seulement que l'on trouve en France véritables conventions collectives...»

venio colectivo hasta que la Ley de 21 de marzo de 1884 legalizó la acción sindical.

El principal problema que se les planteó a los primeros convenios fue el de determinar y posteriormente asegurar que lo acordado en los mismos obligaba a las partes del contrato individual de trabajo. La Ley de 25 de marzo de 1919, que es la primera especialmente referida al convenio colectivo, establece, inspirándose en principios contractualistas y liberales, el efecto automático del convenio colectivo, superándose así el problema antes apuntado.

En consecuencia, las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que sean contrarias a las estipuladas en los convenios, serán sustituidas por éstas.

No puede decirse que esta primera época de la negociación colectiva, iniciada a partir de la Ley de 1919, fue brillante, por cuanto que la propia Ley, influenciada en principios liberales, posibilitaba la reducción del campo de aplicación de los convenios, pues a los sindicatos les estaba permitido desafiliarse con posterioridad a la entrada en vigor del convenio y escapar así del campo de aplicación del mismo. Asimismo, el convenio no era de aplicación a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato.

Lo cierto es que a partir de la entrada en vigor de la precitada Ley, se formalizaron 557 convenios durante 1919, pero que en 1939 el número de los mismos se había reducido a tan sólo 20 (5).

B) *La Ley de 24 de junio de 1936*

En el Acuerdo de Matignon, de 7 de junio de 1936, las organizaciones empresariales admitieron la negociación colectiva como mecanismo para corregular ciertos aspectos de las relaciones laborales, y como claro reflejo de tal aceptación se aprobó la Ley de 24 de junio de 1936, que se insertará en el propio Código de Trabajo francés (en adelante C. T.), concretamente en el por entonces artículo 31.

Con la entrada en vigor de dicha Ley, se inicia la edad de oro de la negociación colectiva histórica en Francia, tanto en su sentido cuantitativo como cualitativo (6).

(5) En A. BRUN y H. GALLAND, *Droit du Travail* (tomo 2 «Les rapports collectives de travail»), Paris, Sirey, 1978, pág. 93, cita posibles de la poca aplicación de la Ley.

(6) Entre junio de 1939 y enero de 1940, se formalizaron 5.681 convenios y 519 fueron extendidos. *Liaisons Sociales, Conventions Collectives de Travail*, Paris, Supplément al núm. 7.326, junio de 1976, pág. 6.

La referida Ley fomentó el auge técnico del convenio colectivo, al concebirlo cada vez más diferenciado del contrato individual de trabajo y al dar por finalizada la supuesta neutralidad del Estado frente a los convenios, atribuyéndole al mismo la posibilidad de proceder a la extensión de ciertos convenios. La Ley de 1936 a la vez que termina con el monopolio legislativo del Estado, en cuanto que confiere a ciertos grupos poder de crear normas legales, atribuye al Estado la posibilidad de intervenir directamente (procedimiento de extensión) e indirectamente (convoca Comisión Mixta, provoca iniciativas y procura el entendimiento entre las partes negociadoras, etc.) en el mundo del convenio colectivo.

Estas nuevas funciones atribuidas al Estado constituyen las principales novedades aportadas por la Ley de 1936 (7).

La propia Ley determina una serie de aspectos sociolaborales que de manera obligatoria los convenios debían contemplar (libertad sindical, presencia legal de los delegados de empresa, medios de solución de los conflictos laborales, salarios mínimos por categorías, etc.).

C) *Normativa de guerra*

A partir de 1939 se produce el consiguiente trastorno en las relaciones colectivas de trabajo, así el artículo 13 del Decreto de 1 de septiembre de 1939 suspende las disposiciones laborales que regulaban el arbitraje, la conciliación y los convenios colectivos en materia de salario. El Decreto-ley de 27 de octubre de 1939 y el Decreto-ley de 10 de noviembre de 1939, posibilitan la aplicación de ciertos convenios concluidos de acuerdo con la Ley de 1936, siempre que no se opongan al contenido del referido artículo 13.

Lógico es, pues, afirmar que se trató de una época durante la cual la actividad negociadora fue más bien escasa. Como también resultó momento difícil para el convenio colectivo el condicionado por la Carta de Trabajo del Gobierno Vichy de 4 de octubre de 1941, que pretendía nada más y nada menos que conciliar la negociación colectiva con su modelo corporativista del mundo laboral.

(7) R. PETIT, *Les Conventions Collectives de Travail*, París, Université Paris, 1937, págs. 71 y sigs.

D) *La Ley de 23 de diciembre de 1946*

La Ley de 23 de diciembre de 1946 (8), surgida en plena época dirigista y llena de deficiencias y necesidades económicas, nos configura un convenio colectivo de cariz claramente reglamentario y de carácter cuasi-público.

El modelo de negociación colectiva que contemplaba dicha Ley se puede caracterizar a partir de las siguientes notas:

1.^a En cuanto a su ámbito de aplicación:

a) El único ámbito de aplicación profesional y territorial es la rama de actividad a nivel estatal. Por consiguiente, era innecesario un sistema de extensión de convenios.

b) Los de ámbito geográfico inferior (regional o local), únicamente se podían materializar para adaptar los de ámbito estatal a los niveles territoriales inferiores.

c) Es posible la conclusión de un convenio colectivo de empresa o de establecimiento.

2.^a En cuanto al procedimiento de elaboración, se reconocían ciertas funciones a los poderes públicos. Así, cuando las partes no llegaban a un acuerdo, dichos poderes públicos, oídas las partes, formulaban una solución. Aunque en respeto a la verdad, se debe recordar que dicha función intervencionista no fue ejercitada por los poderes públicos.

3.^a En cuanto al contenido:

a) La Ley no respetaba el principio de libertad contractual a nivel colectivo, por cuanto que determinaba que el convenio deberá regular con carácter obligatorio ciertos aspectos. Quizá por ello, ciertos autores se refieren al carácter reglamentario del convenio así configurado.

b) El contenido del convenio también estaba limitado por vía de exclusiones. La principal es sin duda la que se refiere a cuestiones salariales, que quedan reservadas con carácter de exclusividad a la vía reglamentaria.

4.^a En cuanto a su entrada en vigor, se requiere que el convenio acordado por las partes sea aprobado por el Ministerio del ramo. Dicho organismo está facultado para denegar dicha aprobación, habiendo recibido, al respecto, con carácter previo un informe de la Comisión Superior de Convenios Colectivos.

Estas notas características de la Ley de 1946, que de modo resumido hemos recordado, nos permiten dar la razón a aquel dicho «a la Libération on n'est pas revenu la liberté conventionnelle». Así, pues, no nos puede re-

(8) Cuyo texto puede consultarse en Serie Legislativa, 1946, Fr. 15, Ginebra, BIT.

sultar extraño que por la vía propia de la Ley de 1946 únicamente se materializaran seis convenios colectivos (9).

II

NORMATIVA APLICABLE

A) *La Ley de 11 de febrero de 1950*

La Ley de 1950 sobre convenios colectivos y procedimiento para solucionar conflictos colectivos de trabajo (10) marca el inicio de la etapa moderna de la negociación colectiva francesa, que, por razones obvias, se desarrolla paralelamente a la de la solución de conflictos colectivos (11).

La repetida Ley, conjuntamente con las diferentes normas que la han modificado a lo largo del tiempo —fundamentalmente la Ordenanza de 27 de septiembre de 1967 y la Ley de 13 de julio de 1967— constituyen el cuadro normativo vigente. Como después detallaremos, dicha normativa se ha integrado en el propio C. T.

La Ley de 1950, surgida en una época de tímido retorno al liberalismo económico, es el resultado del compromiso entre el proyecto gubernamental y las diferentes propuestas efectuadas por las fuerzas sociales y se caracteriza tanto por el abandono del dirigismo de que hizo gala la Ley de 1946, como por el retorno a los principios de la libertad negociadora propios de la Ley de 1936, no condicionándose así la entrada en vigor de los convenios a la aprobación ministerial.

La nueva Ley configura varios tipos de convenios colectivos y continúa manteniendo entre los mismos el convenio susceptible de extensión contraponiéndolo al convenio ordinario (arts. 31, f a 31, j).

La Ley cuida con especial interés del convenio colectivo de rama de actividad, que podrá formalizarse en diferentes niveles territoriales o geográficos (estatal, regional y local). Sin duda la Ley pensaba en el convenio de rama

(9) *Conventions Collectives de Travail*, op. cit., pág. 7.

(10) Ley núm. 50-205, publicada en J.O. de 12-II-50, núm. 38, pág. 1968. Puede consultarse en versión castellana, entre otras, en Serie Legislativa, 1950, Fr. 6, OIT, Ginebra (publicada en julio-agosto 1951).

(11) M. ALONSO GARCÍA y otros, *La solución de los conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, publicación Instituto Estudios Económicos, 1979. En págs. 118 a 130, referencia a la cuestión en Francia.

a nivel estatal como el convenio tipo por excelencia y en los de niveles inferiores como simples instrumentos de readaptación del primero.

Debemos señalar que la Ley que nos ocupa no menciona expresamente el convenio colectivo interprofesional. En cambio, sí que se refiere a otros tipos de convenios, tales como el de empresa y el de establecimiento (artículo 31, *n*) y convenios de ciertas empresas públicas (art. 31, *o*).

También cabe la posibilidad de negociar e incluir en los convenios unas cláusulas especiales y propias de ciertas categorías profesionales afectadas por el mismo (art. 31, *h*, 2.º párrafo), pero dichas cláusulas no alcanzan la naturaleza de convenio colectivo propio, sino que se consideran un simple anexo.

A pesar de que, como se ha dicho, la Ley se caracteriza por un retorno a un modelo de negociación de cariz liberal, se continúa atribuyendo a los poderes públicos ciertas funciones que nos permiten hablar de un posible intervencionismo del aparato estatal en el mundo de los convenios colectivos.

Ciertos estudiosos del tema (12) apuntan que dos son las funciones principales atribuidas a los poderes públicos sobre la cuestión: el poder convocar y reunir una Comisión Mixta con objeto de concluir un convenio colectivo (art. 31, *f* y 31, *h*) y la intervención más directa, que consiste en la posibilidad de extender un convenio por decisión ministerial.

Con la entrada en vigor de la repetida Ley de 1950, se logró revitalizar la práctica de la negociación colectiva y hasta 1960 aproximadamente, transcurrió un período álgido de la misma. Así, en 1966, se calculó que existían 189 convenios colectivos estatales, mientras que para finales de 1955 se habían formalizado 74 convenios de rama que representaban el 80 por 100 de los trabajadores del sector metalúrgico (13).

B) *La Ordenanza de 27 de septiembre de 1967*

La Ley de 1950 ha venido sufriendo numerosas modificaciones, de entre las cuales, en un principio, nos referiremos a las dos siguientes: la Ordenanza de 27 de septiembre de 1967 y la Ley de 13 de julio de 1971, por las que se modifican ciertas disposiciones del capítulo IV bis del título II del

(12) G. ADAM, J. P. REYNAUD y J. M. VERDIER, *La négociation collective en France*, París, Les Editions Ouvriers, 1972, págs. 47 a 58.

(13) Según Y. DELAMOTTE, en «Tendencias recientes de las negociaciones en Francia», en el texto *La negociación colectiva en los países industrializados*, Ginebra, OIT, 1974, pág. 303. (También publicado en *RIT*, vol. 83, núm. 4 de abril 1971, páginas 397-427.)

libro I del Código de Trabajo y ciertas disposiciones del título II de la Ley de 11 de febrero de 1960.

La Ordenanza de 27 de septiembre de 1967 tiene como principal objetivo el flexibilizar el procedimiento de extensión de los convenios colectivos (14). Concretamente, la Ordenanza viene a posibilitar la extensión de un convenio colectivo a pesar de que el mismo no haya sido firmado por alguna de las organizaciones sindicales representativas, siempre que las mismas no se opusieran expresamente a la dicha extensión. Así, lo que a partir de 1967 prima, no es la firma del convenio colectivo, sino el derecho a oponerse a la extensión (15). Como también posibilita dicha Ordenanza la extensión de un convenio colectivo a un sector determinado, en el cual debido a la falta de implantación o presencia sindical o patronal, no se pudiera formalizar convenio alguno (proceso éste excepcional y diferente del de extensión general, como se concretará posteriormente).

Durante el período 1960 a 1964 el empleo de la técnica del convenio colectivo se había visto reducida, principalmente por la situación económica francesa que estaba condicionada por las consecuencias de un plan de estabilización y por una postura férrea por parte del Gobierno que preconizaba una subida salarial que no superase el tope del 4 por 100.

A partir de 1965 se desbloqueó la situación y se inició un relanzamiento cuantitativo y cualitativo de los convenios colectivos (16). Para centrar y comprender este auge quizá resulte acertado recordar que con fecha de 10 de enero de 1966 la CGT y la CFDT firmaron un acuerdo de unidad para la defensa de ciertas reivindicaciones, y que el primer ministro, M. Georges Pompidou, dirigió, con fecha de 3 de agosto de 1967, una carta a las diferentes organizaciones empresariales y sindicales invitándolas a fomentar la práctica de la negociación colectiva.

Esta época se puede caracterizar por:

1.º La negociación colectiva se extiende a las cuestiones de empleo y se descubre que estas cuestiones pueden ser objeto de una solución contractual original.

2.º El Gobierno fomenta la negociación cada vez más explícita y apremiantemente.

3.º Las organizaciones sindicales tratan de ampliar el ámbito de ne-

(14) M. DESPAX, *L'extension des conventions collectives de travail et l'Ordonnance de 27 septembre 1967*, Paris, Dalloz, 1968.

(15) G. ADAM, J. P. REYNAUD y J. M. VERDIER, *op. cit.*, pág. 57.

(16) Una demostración del relanzamiento, en la obra de M. DESPAX, *Chronique des Conventions collectives*, «R.ª Droit Social», núm. 4 de mayo de 1967, páginas 227 a 237.

gociación y de entablar con la CNPF negociaciones interprofesionales sobre varios problemas (17).

Este nuevo contexto sociolaboral demandaba una nueva regulación que ofreciera adecuada satisfacción legal al mismo, y esta nueva ordenación se plasmó en la Ordenanza de 1967.

C) *La Ley de 13 de julio de 1971*

La Ley de 1971, respetando la de 1950, la modifica en el sentido de intensificar, generalizar y racionalizar la negociación colectiva de acuerdo con las nuevas necesidades del momento (18).

Dicha Ley, como resultado de una larga y laboriosa elaboración, tiene su punto de partida en el compromiso adquirido por el Gobierno francés en el Protocolo de Grenelle de mayo de 1968, a partir del cual primeramente se reconoció legalmente la presencia de las representaciones sindicales en el ámbito de la empresa (Ley de 27 de diciembre de 1968) y en segundo lugar, se reconoció la práctica de la negociación colectiva (19). Práctica que alcanzó cotas muy altas, pues hasta el 29 de enero de 1971 se habían concluido 20.353 convenios colectivos. Además, a nivel cualitativo, se negociaron aspectos que hasta la fecha habían quedado al margen de los convenios. Se negoció con cierta intensidad en niveles diferentes al de rama de actividad, especialmente se practicaron convenios colectivos interprofesionales. La negociación se extendió a sectores económicos en los que la práctica de la discusión colectiva era inexistente o de escasa presencia.

Hasta 1971 el objetivo del convenio colectivo se limitó a determinar las relaciones entre empresarios y trabajadores, mientras que a partir de la Ley de 1971 (art. 132.1 del C. T., en la redacción modificada por la precitada Ley) el convenio persigue no únicamente la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, sino que también *aux garanties sociales*.

Atribuye el poder negociador, por parte de las representaciones de los trabajadores, a las organizaciones sindicales representativas y a los repre-

(17) Y. DELAMOTTE, *op. cit.*, pág. 304.

(18) Ver un resumen de las innovaciones introducidas en *Negotiations collectives et Politique gouvernementales dans dix Pays de l'OCDE*, OCDE, París, a partir de la página 68.

(19) M. DESPAX, *La ré-forme du Droit des conventions collectives de travail par la loi n.º 71-561 du 13 juillet 1971*, «R.ª Droit Social», núms. 9-10 de septiembre-octubre de 1971; nota pie de página núm. 1 en pág. 530 y nota pie página número 6 en pág. 531.

sentantes de las organizaciones empresariales. Así, mientras a las sindicales les exige la condición de representatividad, no lo hace con las empresariales.

Presenta un reconocimiento jurídico de los convenios interprofesionales, modalidad que se empezó a practicar con anterioridad a 1971. La Ley de 1971, además, remodela la regulación de los convenios colectivos de empresa o establecimiento, ello ante el número creciente de los mismos, pero especialmente cuidando de que sea posible que a este nivel de negociación sea factible acordar e incluir otras cuestiones que no sean simplemente las de naturaleza salarial.

Pero la generalización de los convenios colectivos buscada por la Ley de 1971 se favorece a partir de la modificación de la extensión, y así se posibilitó la extensión de los convenios interprofesionales y además se estableció un nuevo procedimiento excepcional de extensión (*procédure d'élargissement*) para ampliar el campo de aplicación territorial y profesional de ciertos convenios colectivos previamente extendidos (20).

D) *La Ley de 19 de enero de 1978*

Para completar el cuadro normativo vigente habrá que hacer una referencia a ciertas modificaciones más recientes. Entre éstas la promovida por la Ley de 19 de enero de 1978 (21), sobre la «mensualización» y el procedimiento de negociación colectiva.

El artículo 5 de dicha Ley (integrado en el art. L. 133.12 del C. T.) ha venido a modificar a la Ley de 1971 en el tema de la extensión de los convenios colectivos. La Ley de 1971, según ya hemos comentado, establecía la imposibilidad de extender un convenio colectivo en el supuesto de que alguna organización representativa no signataria del mismo se opusiera expresamente (derecho de veto) a la referida extensión. Contrariamente la Ley de 1978 faculta al Ministerio competente para extender el convenio a pesar de la oposición expresa de alguna de las citadas organizaciones representativas, cuando disfrute del apoyo de una mayoría cualificada, cuantificada en los 2/3 de las representaciones de las organizaciones sindicales que negocian (22), novedad legal esta que ha merecido lógicamente una

(20) G. ADAM, J. P. REYNAUD y J. M. VERDIER, *op. cit.* Ver Anexo núm. 4, páginas 114 a 119, «La nouvelle Loi sur les conventions collectives».

(21) Ley núm. 78-49, J. O., de 20 de enero de 1978.

(22) Sobre esta modificación, *L'extension des conventions collectives...*, *op. cit.*, páginas 68 y 69, y en el libro de L. E. DE LA VILLA, *Materias para el estudio del*

sonora crítica por parte de ciertos sectores sindicales (23) y que hoy todavía constituye un caballo de batalla que enfrenta al Gobierno con las fuerzas organizadas de los trabajadores (24) y más teniendo conocimiento de que a partir de 1973-1974 las organizaciones sindicales mayoritarias —CFDT y CGT— no son asiduas firmantes de varios de los convenios más importantes, siempre por desacuerdo con el contenido de los mismos.

E) *La Ley de 18 de enero de 1979*

Y, por último, la Ley de 18 de enero de 1979, concretamente su artículo 15, ha modificado al artículo L. 132.8 del C. T., en el sentido de confiar el depósito de los convenios colectivos concluidos en las *Directions departamentales du travail et de l'emploi* y no en el Secretariado del Conseil de Prud'hommes o, en su defecto, de los Tribunales de instancia, como se establecía hasta el momento en el propio C. T. En el marco de esta misma reforma encaja el Decreto de 28 de diciembre de 1979 (25) que modifica los artículos R. 132.1 y R. 132.2 del C. T. y así a partir del 1 de enero de 1980 los depósitos se efectuarán con la presentación de cinco ejemplares en la sede de los servicios antes mencionados.

F) *El Código de Trabajo recoge la normativa aplicable*

Así, pues, el cuadro normativo vigente hoy en Francia sobre convenios colectivos es el constituido a partir de la Ley de 1950, modificada en el sentido que ha quedado señalado anteriormente.

Dicho entramado normativo forma parte del C. T. Concretamente en el título III (*Conventions collectives de travail*), libro primero (*Conventions*

sindicalismo, Madrid, Instituto Estudios Sociales, 1979, se recoge un fragmento del informe de A. DESDENTADO sobre *Negociación y eficacia del convenio colectivo en el Derecho francés* (inédito, octubre 1978), pág. 292.

(23) J. P. MURCIER (CFDT), *Réflexions sur la négociation collective en France*, «R.^a Droit Social», núms. 7-8 de julio-agosto de 1979, pág. 271, y R. PASCRE (CGT), *La réforme de la Loi sur les conventions collectives. Le point de vue de la CGT*, «R.^a Droit Social», núm. 12 de diciembre de 1979, págs. 479-480.

(24) S. BALLEZ, *Du droit de négociation a la capitulation du Droit*, «R.^a Le Droit Ouvrier», marzo 1979, págs. 77 a 93, ofrece un acertado resumen de la cuestión.

(25) Decreto núm. 79-1202, J. O., de 21 de diciembre de 1979.

relatives au travail) y su distribución, aprovechando la que ofrece el propio índice del C. T. es la que sigue:

Título III: Convenios colectivos: artículos L. 131.1, L.136.4; R. 132.1, R. 136.13, y D. 134.1.

Capítulo I: Campo aplicación: artículos L. 131.1 y 131.3.

Capítulo II: Naturaleza y eficacia del convenio: artículos L. 132.1, L. 132.10; R. 132.1 y R. 132.2.

Capítulo III: Convenios susceptibles de extensión: artículos L. 133.1, L. 133.18; R. 133.1 y R. 133.3.

Capítulo IV: Convenios colectivos en empresas públicas: artículos L. 134.1, L. 134.2, y D. 134.1.

Capítulo V: Ejecución del convenio: artículos L. 135.1, L.135.5; R. 135.1 y R. 135.2.

Capítulo VI: Comisión Superior de Convenios Colectivos: artículos L. 136.1, L. 136.4; R. 136.1 y R. 136.13.

III

CAMPO DE APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

A) *Sectores económicos y grupos profesionales afectados*

1) Principio general. El artículo L. 131.1 del C. T. enumera detalladamente los sectores económicos y grupos profesionales a los que son de aplicación las normas jurídico-laborales sobre convenios colectivos.

Entre tales: profesiones industriales, comerciales, agrícolas, liberales, oficinas públicas y ministeriales, empleados domésticos, porteros de fincas urbanas, trabajadores a domicilio, trabajadores de Cajas de Ahorro, de sociedades civiles, de sindicatos profesionales, de asociaciones cualesquiera que sea su naturaleza, trabajadores de marina mercante y trabajadores de aquellas empresas públicas o asimiladas no excluidas según lo establecido en el artículo L. 134.1 del C. T.

De la lectura de tal relación se puede advertir que el principio general que conforma el derecho a la negociación colectiva en Francia es el de que su aplicación se extienda a todos los sectores de la economía y a todas las empresas privadas y algunas de las de carácter público.

Pero ello no comporta ni que dicho principio general sea efectivo con la misma intensidad en todos los sectores y empresas, ni que tampoco dicho

principio general sufra alguna excepción. Así, pues, al estudiar el campo de aplicación de la normativa sobre convenios colectivos, además del susodicho principio general (art. L. 131.1 del C. T.), debemos tratar las exclusiones y de los regímenes especiales de la negociación colectiva.

2) Exclusiones (art. L. 131.3, en relación, entre otros, con el art. L. 134.1, ambos del C. T.).

No gozan del derecho a la negociación colectiva el personal de aquellas empresas y establecimientos públicos o asimilados que estén sometidos a un Estatuto legislativo o reglamentario particular. El Decreto de 1 de junio de 1950 determinó las empresas que se regulan por dicha clase de Estatuto (26).

Ni que decir tiene que las referidas exclusiones son aspectos muy polémicos a nivel sindical y que las mismas han dado origen a importantes conflictos colectivos a pesar de que también es muy cierto que para la redacción del referido Estatuto legislativo o reglamentario el Gobierno puede, y así lo hace generalmente, solicitar la participación de las diversas organizaciones sindicales.

3) Regímenes especiales:

a) Agricultura. Incluidos de acuerdo con la Ley de 11 de febrero de 1950 (arts. L. 131.1, L. 132.2 y L. 133.11 del C. T.). Las principales especialidades de este régimen pueden resumirse así: distinta autoridad competente en materia administrativa; diferente procedimiento de extensión y distintos sujetos negociadores, y medios de ejecución de los convenios colectivos correspondientes (27).

Especialidades que se mantienen a pesar del esfuerzo realizado por la Ley de 1971 (arts. 31, j, y 37, j) para reconducir el sector agrícola al régimen general de los convenios colectivos.

b) Marina mercante, según el Decreto de 31 de marzo de 1950, modificado por Decreto de 28 de enero de 1961.

c) Organismos de la Seguridad Social cuya negociación se origina a nivel estatal y por parte patronal se firma por un supuesto «empresario» único (UCANSS, Union de Caisés National de Sécurité Social).

Quizá las limitaciones al derecho a la negociación colectiva provengan del artículo 63 de la Ordenanza de 21 de agosto de 1967, por el que la entrada en vigor del convenio negociado requerirá la expresa aprobación por parte del Ministerio de Asuntos Sociales.

(26) La lista en C. T. (Code du Travail), 3.^a partie Décrets, Livre Premier, Titre II, Chapitre IV, Art. D. 134-1.

(27) M. DESPAX, *La réforme du droit des conventions...*, *op. cit.*, pág. 538.

B) *Campo de aplicación profesional*

1) Interprofesional y rama de actividad. El convenio colectivo puede materializarse, a elección de las partes negociadoras, a nivel interprofesional o de rama de actividad.

El primero acostumbra a ser de ámbito estatal, mientras que el segundo puede formalizarse a cualquier nivel territorial (estatal, regional o local).

El convenio de rama de actividad fue el principal y al que lógicamente la legislación ha venido prestando especial atención, pero posteriormente han surgido con fuerza los convenios colectivos interprofesionales y de empresa y establecimiento.

Un problema propio de los convenios de rama es la falta de una definición clara del término «rama» (28), a pesar de los esfuerzos materializados en el nomenclátor del INSEE (Institut National Statistiques et Etudes Economiques), problema este que produce situaciones conflictivas, tales como que en una misma rama existan varios convenios; que sea dificultoso llegar a determinar a qué rama pertenece una empresa en la que se desarrolla una pluralidad de actividades; en supuestos de cambio de actividad, de venta y de fusión de empresas.

2) De categorías profesionales. Los acuerdos negociados colectivamente que afecten únicamente a ciertas categorías profesionales no alcanzan la naturaleza de convenio, sino que únicamente constituyen simples anexos que se adjuntan a los convenios correspondientes.

C) *Campo de aplicación territorial o geográfico*

El artículo L. 132.1, 5.º y 6.º, párrafos, del C.T. posibilita la formalización de convenios a nivel estatal, regional o local y también a nivel de empresa o establecimiento.

La elección del nivel territorial queda a elección de las partes, que generalmente lo determinan de acuerdo con sus propias tácticas y estrategias (29).

Otro problema en el que no podemos profundizar es el de los escasos

(28) La ausencia de criterios objetivos para delimitar una rama, en G. ADAM, *La négociation collective en France. Eléments de diagnostic*, «R.ª Droit Social», número 12 de diciembre de 1978, pág. 433.

(29) El número de convenios en cada nivel, véase *La negociación colectiva en los países industrializados*, Ginebra, OIT, 1974, pág. 118.

medios de articulación y solución en los supuestos de concurrencia entre diferentes convenios de una misma rama celebrados a distinto nivel territorial (30).

D) *Campo de aplicación de los convenios por la afiliación o no afiliación de los empresarios o trabajadores a las organizaciones firmantes del convenio*

Para poder determinar la posible aplicación de cierto convenio, además de los criterios profesionales y territoriales, será necesario respetar las siguientes normas:

1.^a El empresario no afiliado a ninguna de las organizaciones empresariales firmantes del convenio no está obligado a aplicar el mismo a pesar de que en la empresa en cuestión existan trabajadores afiliados a los sindicatos signatarios de aquél.

2.^a El empresario que se desligue de la organización firmante, una vez concluido un convenio, deberá seguir aplicándolo a todos los trabajadores de su empresa.

3.^a El empresario afiliado a una organización patronal firmante aplicará el convenio a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de que alguno de ellos no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que han firmado el convenio.

IV

TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

1.º Ordinarios (en sus diferentes niveles de extensión) y susceptibles de extensión (ídem).

2.º Interprofesionales.

3.º De empresa(s) y de establecimiento(s) (31).

(30) Diferentes opiniones en torno al tema de la articulación entre diferentes niveles, en J. P. REYNOUD: *Les syndicats, les patrons, el l'Etat. Tendances de la négociation collective en France*, París, Ed. Ouvriers, 1978, págs. 138 a 140.

(31) M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *Obrero, empresa y convenios colectivos*, Barcelona, Ed. Dirsá, 1974. En págs. 11 a 14, conceptualización general de los diferentes tipos.

V

PROCEDIMIENTO DE ELABORACION Y CONCLUSION
DE UN CONVENIO COLECTIVO

A) *Régimen del convenio ordinario*

El inicio voluntario de la negociación colectiva corresponde a las partes interesadas, que lo harán constituyendo una Comisión Paritaria, a la que acudirán los órganos representativos de aquéllas que gocen de capacidad negociadora. En la negociación para convenios colectivos ordinarios los poderes públicos no intervienen directamente.

Por parte de la patronal acudirán representantes de una o varias de las organizaciones integradas en las confederaciones empresariales (32) o acudirá el empresario o su representante si la negociación es a nivel de empresa, mientras que acuden representaciones de la propia confederación cuando el convenio a negociar es de nivel interprofesional.

Por parte de los trabajadores acudirán las representaciones habilitadas (art. L. 132.4 C. T.) de las organizaciones sindicales representativas en el nivel que se negocia (art. 132.1 C. T.) (33). La noción de sindicato más representativo es obra del modelo francés (34) y los criterios —efectivos, independencia, cotización, experiencia y antigüedad del sindicato y actitud patriótica durante la ocupación— para determinar la representatividad se relacionan en el artículo 132.2 del C. T. (35).

(32) Las principales confederaciones patronales: Consejo Nacional de Empresariado Francés (CNPFF), Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas (GGPME), Confederación Nacional del Artesanado y Oficios (CNAM) y Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas (FNSEA). Véase A. DESDENTADO, *op. cit.*, pág. 292, y B. BRIZAY, *Historia y funcionamiento de la CNPF. Las Patronales*, Madrid, Ibérico Europea de Ediciones, 1976.

(33) «Las tres principales centrales sindicales francesas tienen unas cifras de afiliación que acostumbran a variar bastante poco. La CGT cuenta con unos 2,3 millones de afiliados; la CFDT, con 1,1 millones, y FO, con unos 800.000. Si a éstos se le añade el medio millón largo de afiliados de la FEN y los 300.000 que declara tener la CGC, todo ello nos dará una tasa de sindicación que acostumbra a estar entre el 24 y el 30 por 100, en F. PÉREZ AMORÓS, F. ALMENDROS MORCILLO y E. ROJO TORRECILLA, *Régimen sindical, participación y regulación legal del despido europeo (Francia, Italia, Inglaterra, República Federal de Alemania)*, Ediciones de la Universidad de Barcelona, 1980, pág. 11.

(34) J. MONTALVO CORREA: *El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos*, Madrid, Instituto Estudios Sociales, 1980, pág. 35.

(35) Para su estudio. *ibidem*, págs. 42 a 67, y M. DESPAX, *Observations sur la*

El convenio acordado se formalizará por escrito (art. L. 135.2 C. T.) y a efectos de publicidad se deberá depositar en las *Directions départementales du travail et d'emploi* (art. L. 132.8 C. T.).

La entrada en vigor del convenio ordinario no requerirá que haya sido firmado por la totalidad de las representaciones que acudieron a negociarlo, cuestión que, como es lógico, no merece la aprobación de todos los sectores sindicales franceses (36).

B) Régimen de los convenios susceptibles de extensión

1.º Régimen general de extensión.

La posibilidad de extensión de los convenios por parte de los poderes públicos, es, sin ninguna duda, una de las peculiaridades del sistema de negociación colectiva. La extensión es posible cuando se respetan las siguientes reglas:

a) El convenio colectivo que se pretenda extender, en su momento ha de haber sido negociado en el seno de una Comisión Mixta, exigencia recogida en el propio C. T. (art. L. 133.1, primer párrafo) y no en el de una Comisión Paritaria en la que únicamente se negocian los convenios colectivos de carácter ordinario.

La Comisión Mixta, a diferencia de la Comisión Paritaria que exclusivamente se compone de representantes de las dos fuerzas sociales, está integrada por los representantes de trabajadores y empresarios y además por un representante de la Administración (art. L. 133.1, 2.º párrafo, del C. T.).

Por parte sindical acudirán las representaciones que tengan la condición de más representativas en el ámbito territorial en el que se aplicará el convenio que se negocia. Por parte empresarial se deberán personar las representaciones que tengan también la condición de más representativas. La exigencia de esta condición a las representaciones empresariales representa una característica propia de la negociación practicada en el seno de la Comisión Mixta y, por tanto, extraña a la negociación de un convenio de carácter ordinario.

La representación de la Administración la ostenta generalmente un miem-

representativité des organisations syndicales au regard du droit des conventions collectives (A propos de l'avis du Conseil d'Etat du 23 nov. 1978), «R.ª Droit Social», números 7-8 de julio-agosto de 1979, págs. 259 a 267.

(36) Véase las distintas opiniones de CFTD y CGT en J. P. MURCIER, *op. cit.*, página 271.

bro de la Inspección de Trabajo, quien en nombre del ministro del ramo preside todas las sesiones de trabajo de la Comisión.

La Comisión Mixta, cuya finalidad viene expresamente recogida en el propio C. T. (art. L. 133.1, primer párrafo), se reúne para regular por medio de un convenio colectivo las relaciones laborales de una rama de actividad, generalmente de ámbito estatal.

El ministro, a iniciativa propia o a petición de una de las representaciones sociales, podrá voluntariamente convocar la reunión de la Comisión Mixta, mientras que deberá obligatoriamente convocarla en el supuesto de que así se lo soliciten dos o más de las representaciones sociales representativas en el ámbito afectado.

Las representaciones convocadas deberán obligatoriamente presentarse, determinar la composición de la Comisión y negociar, deberes todos estos que lógicamente no comportan la obligación de llegar a un acuerdo (artículo L. 133.7 del C. T.).

Así, pues, mientras que la Comisión Paritaria puede parecer la materialización de la libertad contractual colectiva, la Comisión Mixta puede ser producto de cierto intervencionismo directo por parte de la Administración en el mundo de la negociación colectiva en general y en el del convenio en particular.

b) A diferencia de los convenios colectivos ordinarios, cuyo contenido queda en lo fundamental determinado de acuerdo con el principio de libertad contractual colectiva, el convenio colectivo que se pretenda extender debe contener obligatoriamente un mínimo de cuestiones sociolaborales. Dicho contenido de carácter mínimo queda expresamente enumerado en el propio artículo L. 133.3 del C. T. y es el siguiente: 1.º Libre ejercicio del derecho sindical y la libre opinión. 2.º Los elementos del salario aplicables por categorías profesionales: salario mínimo profesional y escala de coeficientes; modalidades de aplicación del principio; a trabajo igual, salario igual para mujeres y jóvenes. 3.º Las condiciones de contratación y despido. 4.º Las prórrogas. 5.º Los delegados de personal y Comités de empresa (incluida la financiación de las obras sociales). 6.º Las vacaciones pagadas. 7.º Las condiciones de trabajo de mujeres y jóvenes. 8.º Las modalidades de aprendizaje y de formación profesional en la rama de actividad. 9.º La indemnización por despido. 10.º Las condiciones de empleo y remuneración del personal a tiempo parcial; y 11.º Las condiciones de empleo del personal temporal.

También cuestiones propias de la relación colectiva deben formar parte del referido contenido mínimo, así: 1.º Procedimientos convencionales de

conciliación en casos de conflicto colectivo; y 2.º Procedimiento de revisión y denuncia (37).

Al respecto del repetido contenido mínimo hemos de apuntar que en la práctica la exigencia del mismo ha venido flexibilizándose y así se han extendido convenios que no contemplaban la totalidad de las cuestiones anteriormente enumeradas.

También las condiciones de empleo y de trabajo de los disminuidos forma parte, desde 1975, del contenido al que nos referimos.

Procedimentalmente la extensión de un convenio colectivo comporta el respeto de las siguientes pautas:

a) De acuerdo con la Ley de 19 de enero de 1978, el Ministerio de Trabajo puede proceder a la extensión del convenio cuando a pesar de oponerse expresamente algunas de las representaciones sindicales que participaron en la negociación aunque no firmaron el convenio obtenga la confianza de los 2/3 de las mismas.

b) Necesidad de un informe de la Sección correspondiente de la Comisión Superior de Convenios Colectivos.

c) Cumplimentación de requisitos de consulta, depósito y publicidad, entre éstos un Decreto comunicando la extensión.

d) El campo de aplicación del convenio extendido es generalmente a nivel profesional: la rama de actividad, a nivel territorial estatal y afectará a todas las categorías profesionales afectas y además será el único aplicable a dicha rama.

Este criterio sufre importantes flexibilizaciones tanto porque se extienden convenios para ámbitos territoriales inferiores al estatal como porque la práctica demuestra que en ocasiones no afecta a todas las categorías profesionales presentes en la rama de actividad afectada por el convenio extendido.

e) La extensión puede ser parcial de acuerdo con el artículo L. 133.10, *in fine*, del C. T.

f) Es posible también la extensión de un convenio interprofesional.

2.º Régimen excepcional de extensión.

El procedimiento de extensión que hasta ahora hemos punteado es el general y al que cierto sector doctrinal nomina de «extensión dentro del ámbito geográfico y profesional inicial» (38), del que se debe distinguir un mecanismo excepcional de extensión (*procédure exceptionnelle d'élargisse-*

(37) G. H. KAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, Aguilar, S. A. Ediciones, 1974, pág. 453.

(38) *Ibidem*, Dalloz, París, *op. cit.* pág. 652.

ment) que se introdujo con la Ordenanza de 1967 y la Ley de 1971, integrado en el C. T. en su artículo L. 133.13 y concordantes.

Este procedimiento de extensión excepcional puede ser territorial (artículo L. 133.13, primero a tercer párrafo) o profesional (art. L. 133.13, 4.º y 5.º párrafo del C. T.) y las garantías procedimentales se regulan en el mismo articulado del C. T. (art. L. 133.14).

Opera el primer supuesto en el caso de que no existan organizaciones patronales o sindicales, inexistencias que imposibilitan la formalización de convenio colectivo alguno en una o varias ramas de actividad de dicho territorio. El Ministerio del ramo, a petición de una organización representativa en el sector o rama afectada, decreta para la misma la obligatoria aplicación de un convenio que previamente había sido extendido a otro sector territorial de la rama en cuestión.

En el segundo supuesto —extensión excepcional de carácter profesional— se opera aplicando, a una determinada categoría profesional de un sector territorial de la rama afectada, el mismo convenio que para la misma categoría se había extendido previamente en nivel territorial diferente de la misma rama.

VI

MATERIAS SUSCEPTIBLES DE NEGOCIACION COLECTIVA

El respeto de la libertad contractual a nivel colectivo de las partes tiene buena acogida en la legislación francesa.

Al respecto, el principio general sería el que las partes pueden incluir cualquier cláusula más favorable que las recogidas en las leyes y reglamentos aplicables, tanto para fijar las condiciones de trabajo como para determinar las garantías de tipo social.

Lógicamente el tema del contenido de los convenios colectivos ha tenido su propia formación histórica, que ha corrido paralela a la del mismo convenio en general. Aspectos nunca negociados en un momento histórico han devenido en los más importantes en otros.

Reconocido así el principio general, hemos de pasar revista a las excepciones del mismo que sin duda existen y que fundamentalmente se pueden resumir así:

a) Todos los convenios han de hacer mención expresa y clara del ámbito de aplicación territorial y profesional de los mismos.

b) Como ha quedado referenciado, sólo los convenios susceptibles de extensión tienen asignado un contenido mínimo que se resume en las cuestiones recogidas en el artículo L. 133.3 del C. T. que han sido reseñadas anteriormente. Aunque al respecto, hemos de repetir que la exigencia real de dicho contenido mínimo obligatorio se ha flexibilizado en el sentido que anteriormente hemos apuntado.

c) La tercera y última limitación del principio general la constituye el respeto que las cláusulas acordadas han de guardar en relación con las disposiciones contenidas en leyes y reglamentos que alcancen la naturaleza de orden público.

Es muy fácil advertir la dificultad que entraña el intento de delimitar el concepto de orden público social y quizá tampoco sea este el marco adecuado para intentarlo, pero en todo caso debemos partir de la idea de que, como apuntábamos, la libertad y autonomía contractual o autonomía colectiva en este aspecto es el principio general, y el límite del orden público es una simple excepción del mismo (39).

Sería una labor muy ardua intentar ofrecer un inventario detallado de las principales cuestiones reguladas en los convenios colectivos; no obstante, siguiendo a valiosos autores (40), las principales podrían ser: condiciones generales de trabajo, salario, relaciones colectivas, garantías sociales, despido, cuestiones referentes a la situación de los trabajadores enfermos o accidentados, contingencias y prestaciones de la Seguridad Social, etc.

En cuanto al contenido propio de los convenios de empresa y los interprofesionales, será cuestión de la que nos ocuparemos a continuación.

VII

OTROS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

A) *Convenios colectivos de empresa(s) y de establecimiento(s)*

La Ley de 11 de febrero de 1950 en su extenso artículo 31, *n*, ya había previsto los convenios de empresa y establecimiento, pero lo cierto es que la legislación de la época impulsaba más otros tipos de convenios y además en dicha época la negociación colectiva a nivel de empresa estaba contemplada con cierta reticencia por parte de las organizaciones empresariales y también sindicales, pues éstas entendían que dicha negociación podría

(39) En este sentido LYON-CAEN, *Négotiations collective et législation d'ordre public*, «R.^a Droit Social», núm. 2 de febrero de 1973, págs. 89 y sigs.

(40) G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *op. cit.*, págs. 630 a 634.

concluir en una práctica colaboracionista con el capital. Ello puede explicar que hasta 1955 no comience a desarrollarse este tipo de convenios, pero a partir de entonces el papel del mismo ha crecido (41) hasta tal extremo que ha sido posible poder afirmarse del mismo que hoy son una fuente dinámica del Derecho del Trabajo más importante que los negocios colectivos a nivel estatal (42).

A partir del primer convenio Renault de 15 de septiembre de 1955 (el último de fecha 2 junio de 1978 es una serie de diecisiete acuerdos que modifican, en beneficio de los trabajadores, el acuerdo colectivo anterior) se inicia la marcha ascendente y a principios de 1971, ya se habían formalizado un mínimo de 752 convenios de establecimiento (43).

También es de reconocer que a partir de los acuerdos de Grenelle (mayo 1968) y con la entrada en vigor de las representaciones sindicales en el ámbito de las empresas (Ley de 26 de diciembre de 1968) la negociación colectiva a tal nivel es una simple consecuencia (44) y por ello una vez más hemos de apuntar que la Ley de 1971 fue un complemento de dichos Acuerdos de Grenelle. La entrada en vigor de la repetida Ley de 1971, representó la modificación de la negociación colectiva a nivel de empresa que presentaba la Ley de 1950, y así se modificaron los artículos L. 131.1, *in fine*, y L. 132.3 del C. T.

Se puede afirmar que el acuerdo obtenido en una negociación a nivel de empresa o de establecimiento adquiere plena condición de convenio, y es más, el C. T. ofrece una regulación del mismo como si se tratara de un convenio de rama, salvo lógicas particularidades, como se desprende de la consulta del artículo L. 132.3 del C. T.

El convenio colectivo de empresa se negocia por una Comisión Paritaria compuesta por las representaciones de las organizaciones sindicales más representativas en el marco de la empresa y por el empresario o su representante.

Ha sido muy debatido en el mundo doctrinal y sindical la cuestión de a quién le corresponde la negociación de un convenio de empresa si a las

(41) M. DESPAX, *La réforme du droit...*, *op. cit.* nota a pie de página núm. 23 en página 537.

(42) G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *op. cit.*, pág. 667.

(43) M. DESPAX, *La réforme du droit...*, *op. cit.*, nota a pie de página núm. 23 en página 537.

(44) Para profundizar en la influencia de la Ley de 26 de diciembre de 1968 sobre el proceso de formación de la negociación colectiva en la empresa, entre otros, NIKITAS ALIPRANTIS, *Le droit conventionnel relatif à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise*, «R. Droit Social», núm. 1 de 1979, págs. 7 a 15.

instancias de representación de los trabajadores internas de la empresa o a las organizaciones sindicales representativas de la empresa, lo cierto es que la práctica actual nos aconseja inclinarnos por esta segunda posibilidad (45).

La representatividad de las organizaciones sindicales de la empresa se determina por los criterios ya conocidos (art. L. 133.2 C. T.), referidos ahora al marco concreto de la empresa.

La necesidad de formalizarse por escrito y las de publicidad en todos sus sentidos, son las mismas a las que ya nos hemos referido al tratar de la conclusión de otro tipo de convenio.

La propia legislación al tratar la cuestión de los convenios de empresa y de establecimiento, ya distingue dos tipos, que por perseguir finalidades diferentes, se les atribuye un contenido diferenciado.

El primer tipo (art. L. 132.3, primer párrafo del C. T.) es el auténtico en cuanto que se negocia ante la inexistencia de un convenio de nivel superior aplicable a la empresa en cuestión. Por ello el contenido del mismo no tendrá más límites que los señalados para el convenio ordinario de rama de actividad, al que ya hemos dedicado nuestra atención.

El segundo tipo de convenio de empresa o establecimiento (art. L. 132.3, segundo párrafo del C. T.) es el de adaptación a las peculiaridades de la empresa de convenios de nivel superior aplicables a la empresa, pudiendo, lógicamente, el de empresa estipular condiciones más beneficiosas que las contenidas en el convenio superior. Pero no cabe duda de que el convenio superior representa un importante límite al contenido del convenio de empresa.

En aquellos supuestos en que ya concluido un convenio de empresa, se revise o se formalice otro de nivel superior, surgirán posiblemente los problemas típicos de la concurrencia, que se intentarán resolver a partir del principio de que el de empresa se adaptará al de nivel superior, pero respetando las condiciones más ventajosas para los trabajadores contenidas en el de empresa.

B) *Convenios colectivos interprofesionales*

La aparición de la discusión a nivel de empresa y a nivel interprofesional supone la ruptura del modelo clásico de negociación francesa que

(45) Al respecto, M. GARCÍA FERNÁNDEZ, *El convenio de empresa y sus partes en el Derecho del Trabajo francés*, «Revista de Política Social», núm. 99, de julio-septiembre de 1973, págs. 45 a 127. En especial para la problemática «que plantea la determinación del agente contractual en la negociación de empresa», véase concretamente las págs. 57 a 104.

se apoyaba en sus orígenes modernos en los acuerdos para ramas de actividad.

El convenio colectivo interprofesional fue el gran olvidado por la Ley de 1950, repudiado en un principio por las confederaciones empresariales que se remitían siempre a la negociación a nivel de rama de actividad —al respecto recordar que los propios estatutos de CNPF no permitían negociar a la Confederación, actividad ésta que se atribuía a las organizaciones afiliadas— y poco bien entendido por ciertos sectores sindicales que advertían en dicha práctica un camino para alejar a los representantes de sus representados en una negociación que además era larga y muy técnica. Esta ambigüedad originaria del convenio colectivo interprofesional ha sido repetidas veces señalada por la doctrina (46).

Pero a pesar de que es cierto, que estos acuerdos interprofesionales «no se consideran como convenios colectivos de trabajo en el sentido de la Ley de 1950» (47), también lo es, que representan una técnica idéntica y así comenzaron a surgir las primeras manifestaciones de dicho tipo de acuerdos no en el marco del Derecho del Trabajo en sentido estricto, sino más bien en el del Derecho de la Seguridad Social. Nos estamos refiriendo concretamente a los siguientes: Acuerdo Interprofesional, firmado por CNPF y las organizaciones sindicales sobre subsidios complementarios de ayuda a los trabajadores sin empleo en fecha 31 de diciembre de 1958, y el Acuerdo referente al régimen complementario de retiro y previsión para cuadros y asalariados de 8 de diciembre de 1961 (48).

Estas primeras novedades justificaron la aparición de una primera y tímida remodelación legislativa, así se promulgaron la Ordenanza de 7 de enero de 1959 y de 4 de febrero del mismo año, que regulaban la nueva figura.

A partir de ciertos acuerdos entre CNPF y FO formalizados a lo largo de 1965, del pacto de unidad en la acción entre CGT y CFDT, de la propia carta que M. Georges Pompidou dirigió a las Confederaciones sindicales el 3 de agosto de 1967, de la propia Ordenanza de 27 de septiembre de 1967, pero especialmente a partir de los Acuerdos de Grenelle de 1969, que establecía expresamente la necesidad de que las propias confederaciones empresariales y sindicales debían de revisar ciertos aspectos del empleo y de la formación profesional, es cuando comienzan a surgir con fuerza los convenios interprofesionales en Francia.

(46) G. ADAM, J. P. REYNAUD y J. M. VERDIER, *op. cit.*, págs. 15 a 20.

(47) *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, *op. cit.*, pág. 119.

(48) G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *op. cit.*, págs. 667 y 668.

Posteriormente, la Ley de 13 de julio de 1971, únicamente tuvo que revestir jurídicamente la realidad existente y legalizar a todos los efectos dicho tipo de convenio colectivo (49) con la finalidad de que se normalizarán, a nivel estatal de modo particularizado, ciertos asuntos de fondo. Esta nueva situación queda muy bien reflejada en una frase muy gráfica: «Los acuerdos interprofesionales y el nuevo reparto de papeles entre el Estado y las partes en la industria» (50).

El período comprendido entre la puesta en práctica de los Acuerdos de Grenelle y la promulgación de la Ley de 1971, se caracteriza por el importante número de convenios colectivos interprofesionales que se concluyen y por el elevado número de nuevos temas que se incorporan al ámbito de la negociación colectiva por medio del referido convenio sin que por ello se quiera decir que las diversas fuerzas sindicales aprobaban abiertamente el nuevo nivel de negociación.

Entre tales convenios, los siguientes:

a) Acuerdo de 21 de febrero de 1960 sobre la indemnización para situación de paro parcial.

b) Acuerdo de 10 de febrero de 1969 sobre seguridad en el empleo.

c) Declaración sobre la implantación del salario mensual de 20 de abril de 1970 (en enero de 1971, el Gobierno decretó en tal sentido).

d) Acuerdo de julio de 1970 sobre formación profesional, completando la Ley de 3 de diciembre de 1966.

e) Acuerdo de 2 de julio de 1970 sobre indemnización por maternidad (51).

La Ley de 13 de julio de 1971, que regula los acuerdos interprofesionales como un tipo más de convenio colectivo, representa el comienzo de una nueva etapa de la vida de dicha modalidad de convenio, etapa muy fructífera durante la que se concluirán importantes convenios colectivos interprofesionales, cuya relación, creemos que no debemos confeccionar aquí, entre otros motivos por las propias características del presente trabajo que nos excusan de así hacerlo.

(49) *Négotiation collective et Politique gouvernementales dans dix pays de l'OCDE*, París, 1979, págs. 72 y 73.

(50) *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, op. cit., pág. 309.

(51) Para el estudio más detallado del contenido de dichos Acuerdos, entre otros, G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, op. cit.; *La negociación colectiva en países industrializados...*, a partir de págs 307 a 327, en las que se recoge el trabajo de Y. DELAMOTTE, «Tendencias recientes en la negociación colectiva en Francia» (trabajo también publicado en *RIT*, vol. 83, núm. 4 de abril de 1971).

El convenio interprofesional, negociado por las propias representaciones de las confederaciones patronales y sindicales y en ocasiones con presencia de representantes gubernamentales, tiene un contenido, como se ha podido advertir, muy variado, pero hemos de resaltar que el tema negociado en los mismos es siempre único, es decir, una sola cuestión que afecta a todos los empresarios y trabajadores del ámbito territorial al que el convenio se dirija, que generalmente coincidirá con el Estado.

Aunque sea repetitivo, hemos de recordar que el convenio interprofesional es susceptible de extensión (art. L. 132.12 C. T.).

Al auge de la práctica actual de esta negociación, a pesar de que todavía no existe un cuadro normativo específico y total al respecto, ha permitido diferenciar tres modalidades de negociación colectiva interprofesional: negociación tripartita con la presencia de los poderes públicos como parte negociadora; una negociación entre las fuerzas sociales, que podrá finalizar con un acuerdo que se transformará en norma legal; y, en tercer lugar, simples encuentros, tanto paritarios como tripartitos destinados únicamente al intercambio de opiniones y formulación de simples recomendaciones.

Quizá es por la existencia de tal variedad que los tratadistas se han planteado una problemática jurídica sobre qué relación guarda el convenio interprofesional con las leyes y con los restantes convenios colectivos de diferente nivel.

Lo cierto es que la doctrina (52) advierte que ciertos convenios interprofesionales sirven de respaldo de cierta ley o de ciertos convenios y así se asegura el cumplimiento de los mismos; otros acuerdos interprofesionales comportan la necesidad teórica de modificar una ley o un convenio con todos los problemas que ello puede suscitar para la efectividad jurídica del convenio interprofesional, y por último, otros, como apunta la doctrina «candraient mal» y comportan una contradicción casi total con las restantes fuentes aplicables.

(52) *Tendances et problèmes récents en matière de négociation collective dans les pays industrialisés* (Colloque de Vienne, noviembre 1977), BIT. Serie relatuons professionnelles, núm. 56, Genève, 1978, pág. 390; M. DESPAX, *La réforme du droit des convetions collectives de travail par la loi n.º 71-561 du 31 julliet 1971*, «R. Droit Social», núms. 9-10, septiembre-octubre 1971, pág. 39, y en G. H. CAMERLYNCK y G. LYON-CAEN, *op. cit.*, pág. 670.

VIII

NOTAS DE ACTUALIDAD

La importancia que ha adquirido la negociación colectiva en Francia, especialmente a nivel de empresa y a nivel interprofesional, ha superado con creces el marco legal (53).

En un buen estudio sobre la cuestión se señalan, como las más graves, las siguientes desconexiones entre la legalidad y la realidad (54): la ausencia o falta de definición de rama de actividad; la falta de articulación entre los diferentes niveles de negociación; el hecho de que ciertas profesiones no se incluyen en el campo de aplicación y el desfase entre las instancias de representación en la empresa y el funcionamiento real de las mismas.

La reforma de la normativa actual es solicitada, aunque lógicamente con intereses diferentes, por el Gobierno, por las organizaciones sindicales y empresariales, como se detallará.

Superadas las elecciones legislativas de mayo de 1978, el Gobierno decidió reactivar la negociación colectiva y el primer ministro remitió una primera carta, fechada el 13 de septiembre de 1979, a las organizaciones patronales y sindicales exhortándolas en tal sentido. También, el ministro del ramo encargaba a la Comisión Superior de Convenios Colectivos que recogiera todo tipo de propuestas dirigidas a elaborar un proyecto.

El Consejo de Ministros del día 25 de abril de 1979 estudió el conjunto de propuestas y estudios (55) presentados y procedió a elaborar un primer borrador de proyecto basado en los siguientes puntos: fortalecer la negociación colectiva en todos sus niveles, especialmente el de empresa y atri-

(53) Datos que confirman la veracidad del citado auge en, *Bilan des négociations salariales 1979*, en «Liaisons sociales», núm. 4813 de 10 de octubre de 1979, y en *Bilan des négociations salariales du 1er semestre 1979*, en «Liaisons sociales», número 4814 de 11 de octubre de 1979.

(54) G. ADAM, *La négociation collective en France. Elements de diagnostique*, «R.^a Droit Social», núm. 12 de diciembre de 1978, pág. 433.

(55) Véase el resultado del trabajo realizado bajo la dirección de G. ADAM, que fue encargado por el propio Ministro de Trabajo, M. CH. BAULLAC, *Rapport Adam*, en «R.^a Droit Social», núm. 11 de noviembre de 1978, págs. 385 a 391; en *Le Monde*, en su edición de 27 de abril de 1979, un resumen de las diferentes propuestas recibidas en la Comisión Superior de Convenios Colectivos y el Informe elaborado por el Club Echange et Projects, señalando caminos para relanzar la negociación colectiva en *La négociation sociale. Pourquoi? Comment?*, de J. DELORS, en «R.^a Droit Social», núm. 11 de noviembre de 1978, págs. 392 a 398.

bución de nuevas funciones a la Comisión Superior de Convenios Colectivos en cuestión de interpretación y conciliación en conflictos derivados de la aplicación de los convenios.

Por su parte, tanto los partidos políticos (56) como las centrales sindicales, también manifiestan la necesidad de una reforma legal, lo mismo que el empresario postula nuevas orientaciones de la negociación colectiva (57).

La CFDT (58) resume así la cuestión: necesidad de que ciertos sectores y categorías se integren en el campo de aplicación del convenio (agrícolas, artesanado y sector ternario), pues actualmente sólo los 3/4 de la población activa se someten a la legislación sobre convenios colectivos. Ello comporta que aproximadamente 300.000 trabajadores no se benefician de la negociación colectiva; necesidad de ofrecer instrumentos para la articulación de los distintos convenios de diferentes niveles; revitalizar el papel de la Comisión Mixta que convoca el Ministro de Trabajo; necesidad de arbitrar mecanismos que racionalicen la entrada en vigor de convenios firmados sólo por organizaciones sindicales minoritarias y la reforma del procedimiento de extensión introducido por la Ley de 19 de enero de 1978.

La CGT (59) presentó un proyecto completo de revisión de la legalidad sobre convenios colectivos, señalando las siguientes necesidades: obligatoriedad de reunión de las Comisiones Mixtas y Paritarias cuando así lo solicite alguna organización sindical representativa; no excluir la negociación colectiva por razón de existencia de convenio de nivel superior; derogación del mecanismo de extensión introducido por la Ley de 19 de enero de 1978, mejorar los sistemas y canales de información entre Gobierno y organizaciones sindicales y empresariales; evitar convertir los convenios te-

(56) *Comparaison de trois programmes* (Programa de Blois, del PCF, y del PSF), en «Liaisons sociales», núm. 15/78 de 17 de febrero de 1978.

(57) *Assemblée Générale du CNPF. Orientations et actions du patronat pour 1980-1981*, en «Liaisons sociales», núm. 148/79, de 21 de diciembre de 1979.

(58) J. P. MURCIER, *Réflexions sur la...*, *op. cit.*, la valoración de la negociación colectiva por la CDFT en su 38 Congreso Confederal de 1979; *La politique d'action CFDT pour trois ans*, en «R.^o Syndicalisme», núm. 1757, de 17 de mayo de 1979, págs. 20 a 27; el comentario a las propuestas del CNPF sobre negociación colectiva, en *Les propositions du CFDT*, «Revista Syndicalisme», núm. 1707, de 1 de junio de 1978, y las propuestas de la CFDT a la CNPF sobre la misma materia, en *Cinq axes pour l'action et la négociation*, en «Rvta. Syndicalisme», núm. 1706, de 25 de mayo de 1978, págs. 9 a 12.

(59) R. PASCRE, *La réforme de la loi...*, *op. cit.*, y en *La modification de la Loi sur les conventions collectives*, «R.^o Le Peuple», núm. 1.062, de 1 al 15 de junio de 1979, págs. 7 a 12.

ritoriales en compartimientos cerrados y desconexos de las restantes y concretar el contenido de las cláusulas de obligada conclusión en cierto tipo de convenio.

FRANCISCO PÉREZ AMORÓS
Facultad de Derecho
Universidad de Barcelona

