



Universidad de Navarra

Documento de Investigación

DI nº 270

Junio, 1994

LAS RELACIONES LABORALES EN FRANCIA

Sandalio Gómez *

María Pons **

Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

* Profesor de Dirección de Personas en la Organización, IESE

** Asistente de Investigación, IESE

IESE Business School – Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 – 08034 Barcelona. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águla, 3 (Ctra. de Castilla, km. 5,180 – 28023 Madrid. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright © 1994 IESE Business School.

LAS RELACIONES LABORALES EN FRANCIA

Resumen

Este documento de investigación recoge un estudio sobre el sistema de relaciones laborales en Francia. En primer lugar, hacemos un breve repaso a los factores económicos y políticos más relevantes del país, y a las políticas sociolaborales del gobierno francés en las últimas décadas. A continuación, siguiendo un esquema previamente elaborado y que se recoge también en el documento que analiza “Las relaciones laborales en Alemania”, se entra en el estudio de la situación actual de las relaciones laborales en Francia, analizando los siguientes aspectos: en primer lugar, el marco jurídico laboral, haciendo especial referencia a la representación y participación del trabajador, los conflictos colectivos y la extinción de los contratos de trabajo; en segundo lugar, se analizan los antecedentes, las características y la organización actual de los actores de las relaciones laborales: los sindicatos y las organizaciones empresariales; por último, se presenta el ámbito y el contenido de la negociación colectiva. Este documento de investigación es el segundo de una serie de cuatro sobre las relaciones laborales en distintos países europeos: Alemania, Italia y Reino Unido.

LAS RELACIONES LABORALES EN FRANCIA

Introducción

A raíz de la instauración el 1 de enero de 1993 del mercado interior europeo, por un lado, y de la firma del Tratado de la Unión Europea en Maastricht el 7 de febrero de 1993, por otro, se avanza hacia la unión plena entre los países comunitarios. En el artículo segundo de este último Tratado se formulan los objetivos básicos de la Unión Europea, atribuyendo a la Comunidad, entre otros objetivos, promover, mediante el establecimiento de un mercado común y la unión monetaria y económica, alcanzar «un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembro». En el entorno empresarial español, y para la consecución de estos objetivos, se hace necesario conocer, de manera clara y objetiva, las distintas realidades de nuestros vecinos comunitarios. Y dentro de esta realidad, se hace imprescindible el conocimiento del sistema de relaciones laborales, ya que éste condiciona y configura la situación económica, social e incluso política de cada país europeo.

Por este motivo presentamos un estudio sobre el sistema de relaciones laborales en los países europeos haciendo necesarias referencias, en primer lugar, al conjunto de las normas reguladoras de la relación de trabajo; en segundo lugar, a las características y líneas de actuación de los principales actores de las relaciones laborales: los sindicatos y las organizaciones empresariales; y por último, a la práctica de la negociación colectiva, analizando el ámbito de la negociación y el contenido de la misma.

No se pretende con este trabajo hacer un análisis jurídico profundo sobre la legislación laboral, nuestro objetivo consiste en conocer y analizar los aspectos fundamentales desde un punto de vista práctico, en primer lugar, con el fin de orientar a los empresarios españoles sobre los sistemas de relaciones laborales en nuestros vecinos comunitarios, y, en segundo lugar, con una perspectiva científica y con un fin didáctico, para que el estudio de los aspectos fundamentales nos permita comparar las diferencias y similitudes entre los distintos sistemas de relaciones laborales.

Hemos analizado ya el sistema de relaciones laborales en Alemania, y el esquema de análisis presentado en ese trabajo se utilizará también en el análisis de las relaciones laborales en otros países europeos: Francia, Italia y Reino Unido. Este esquema de análisis consta de los siguientes puntos:

- 1) En primer lugar, se hace referencia a los *aspectos económicos y políticos generales* del país, analizando su situación en el contexto mundial y europeo, y presentando el funcionamiento de su sistema político. Para comprender mejor la situación actual, hacemos también un breve repaso a las *políticas sociolaborales* adoptadas por los gobiernos en las últimas décadas.
- 2) En segundo lugar, entramos en el análisis del *marco institucional jurídico-laboral* que establece las reglas del juego básicas sobre las que se asientan las relaciones laborales. Tal y como hemos señalado con anterioridad, en vez de hacer un estudio exhaustivo de

toda la legislación, nos centramos en los aspectos más relevantes que condicionan estas relaciones:

- a) El sistema de representación y participación de los trabajadores.
 - b) La resolución de los conflictos colectivos.
 - c) La extinción de los contratos de trabajo.
- 3) En tercer lugar, presentamos un análisis de los interlocutores sociales, es decir, de las *organizaciones sindicales y empresariales más representativas* y con más arraigo en la actualidad, haciendo referencia a su orígenes y antecedentes, a su estructura de funcionamiento, a sus objetivos y a su estrategia de actuación.
- 4) En cuarto y último lugar, dedicamos un apartado a la *negociación colectiva*, aspecto central en las relaciones laborales, por ser la base principal de la relación entre los actores sociales, y donde van a quedar determinadas, bajo el amparo de la legislación, las condiciones de trabajo y las que en definitiva regulan la relación de trabajo en la empresa.

Pasamos ahora a analizar el sistema de *relaciones laborales* en Francia, un país con estabilidad económica y política que durante décadas ha llevado a cabo políticas activas en materia sociolaboral, que cuenta con una extensa tradición en materia de relaciones laborales; tradición que queda plasmada en la estrategia y la actuación de los actores de las relaciones laborales –los sindicatos y las organizaciones empresariales–, en el grado de cobertura de la negociación colectiva y en el contenido de los acuerdos que se firman.

Aspectos generales

Factores económicos

El proceso de industrialización comenzó en Francia a mitad del siglo XIX, algo después que en Reino Unido. La economía francesa evolucionó con una clara orientación doméstica y un fuerte intervencionismo estatal, que dieron lugar a un importante, y subvencionado, sector primario, y a una baja concentración industrial en comparación con otros países europeos que se desarrollaron en un período similar. Esta etapa de desarrollo, que se extiende hasta principios del siglo XX, se caracteriza también por la existencia de grandes movimientos migratorios y frecuentes desplazamientos factoría-granja. (Estos factores, como analizaremos más adelante, impidieron el nacimiento de sindicatos y organizaciones empresariales fuertes y centralizadas.)

En las primeras décadas del siglo XX, la economía francesa evoluciona constantemente (destaca únicamente la incorporación masiva de las mujeres en las fábricas durante la primera guerra mundial) y sin acontecimientos significativos: se diversifica el aparato industrial, se incrementa el comercio internacional y el comercio con las colonias francesas, y se suceden innovaciones técnicas que permiten afianzar el desarrollo económico e industrial.

A partir de la segunda guerra mundial, y con el impulso de los líderes del movimiento de la Resistencia, el Estado pasa a ocupar un papel clave en el desarrollo y racionalización del capital francés. El gasto público permitió asegurar un extenso mercado doméstico, destacando durante las décadas de los años sesenta y setenta, la política estatal de restricción en la entrada de capital extranjero y la existencia de un sector financiero regulado por el Estado, con repercusiones en las inversiones/subvenciones a la industria y a la agricultura. La llegada al poder, en 1981, del partido socialista, supuso grandes cambios en la economía francesa, destacando la nacionalización de la banca y de numerosas empresas¹; fue una nacionalización que conllevó importantes procesos de reorganización y reestructuración.

¹ Se nacionalizaron importantes empresas, destacando: Alcatel-Alsthom, Saint-Gobain; Thomson, Bull, Rhône-Poulenc, Pechiney, ITT, Thomsom Telecom... y 36 bancos.

También tuvieron lugar relevantes cambios y reformas legislativas que condicionaron el actual sistema de relaciones laborales en Francia.

En la actualidad, la economía francesa es, a pesar del crecimiento negativo del PIB (-0,8% en 1993), una de las más sanas de la Comunidad Europea: baja inflación (2,3% en 1993), déficit público controlado y buena situación exterior. La recesión no ha sido tan profunda como en otros países occidentales, y probablemente la recuperación económica no será tan fuerte² (crecimiento del PIB previsto para 1994 es del 1,6%). La situación no deja de ser preocupante: la economía francesa necesita un crecimiento importante (un 3%) para la creación real de puestos de trabajo, y la tasa de desempleo alcanza (en diciembre de 1993) el 12% de la población activa. Si el desempleo continúa creciendo, se acentuarán la disminución del consumo privado (la previsión para 1994 es un incremento del 1%) y los problemas que genera una tasa de inmigración alta.

Francia cuenta con una población activa de 28 millones de personas. La proporción de empleo en el sector servicios es del 64,2%; el 29,6% de la población activa está empleada en el sector industrial, y el 6,2% en el sector agrario³.

Cuadro 1. Datos básicos sobre el empleo, afiliación sindical y coyuntura económica

Población en edad activa (datos de 1990)	28 millones
* Porcentaje de afiliación sindical	10,80 (en 1992)
* Porcentaje de empleo en la industria	29,60
* Porcentaje de empleo en servicios	64,20
* Porcentaje de empleo en la agricultura	6,20
Tasa de desempleo (diciembre de 1993)	12,00
Crecimiento del PIB (datos referidos a 1993)	0,80
Tasa de inflación (datos referidos a 1993)	2,30

Factores políticos

El escenario político francés, hasta aproximadamente el año 1958, se caracteriza por una constante inestabilidad de gobiernos, que da lugar a una sucesión de coaliciones políticas de corta duración. Durante los años 1958-1981 gobernaron partidos de centro-derecha.

En 1981, el socialista François Mitterrand fue nombrado presidente de la República, formándose inicialmente un gobierno de coalición social-comunista, que abandonaron estos últimos en 1984. Únicamente durante la primera "cohabitación", en 1986, el cargo de Primer ministro es ocupado por un candidato de la derecha, Jacques Chirac. A partir de 1988, reelegido Mitterrand presidente de la República, se suceden los socialistas (Michel Rocard, Edith Cresson, Pierre Bérégovoy) en el cargo de Primer ministro, hasta las elecciones legislativas de marzo de 1993.

² La economía francesa es una de las más rígidas de Europa, con altos impuestos y abundante regulación. Estos factores contribuyeron a que la presente recesión fuera menos profunda que en países como Alemania, Reino Unido y Estados Unidos, pero también harán que la recuperación económica sea más modesta (l'Ecotais, Yann de, «The World in 1994», The Economist Publications, Inflexible France, págs. 34-35).

³ Datos de 1992, «El empleo en Europa», Comisión de las Comunidades Europeas.

En estas elecciones, Jacques Chirac (RPR, Partido Gaullista) y Giscard d'Estaing (UDF, Unión para la Democracia Francesa) se aliaron, uniendo sus programas políticos. La votación confirmó el declive del partido socialista francés⁴, provocando la dimisión del Primer ministro. El presidente de la República, Mitterrand, último enclave socialista en el Gobierno, nombró Primer ministro al neogaullista Balladur.

La política sociolaboral del Gobierno en las últimas décadas

Durante la década de los años cincuenta se abandona el dirigismo anterior en las relaciones laborales, aunque se mantiene un sistema de negociación colectiva notablemente intervenido. Esta intervención queda reflejada tanto en la abundancia de disposiciones administrativas como en el papel reservado al Gobierno. En 1958, la ideología gaullista se concreta en este campo en dos ideas: la integración de capital y trabajo mediante la participación, y la vinculación del progreso social al económico a través de una política de rentas y de empleo. En este período, el Estado incide especialmente:

1. En la negociación de acuerdos de participación.
2. En la participación de los sindicatos en la política económica y social.
3. En la ampliación de las funciones del comité de empresa. La acción legislativa del Estado no pretendía potenciar el entendimiento entre los actores sociales, sino sustituirlo por su voluntad de integrar a los trabajadores en el sistema (los demás países dejaban en cambio en manos de la negociación colectiva la configuración de las relaciones laborales)⁵.

En la década de los sesenta, y especialmente a partir de 1968, adquiere mayor importancia la concertación con los sindicatos, y las leyes laborales recogen las condiciones pactadas en acuerdos tripartitos. El conflicto del mayo francés de 1968 dio lugar al Protocole de Grenelle, que, como veremos en el apartado que analiza los antecedentes sindicales, supuso un gran avance en materia sociolaboral. Se suceden desde entonces grandes acuerdos nacionales –*accord interprofessionnel* (seguridad en el empleo, 1969; formación profesional, 1970; mejora de las condiciones de trabajo, 1973, etc.). Estas negociaciones abren una nueva etapa en las relaciones colectivas de trabajo: los acuerdos complementan la actividad legislativa, aunque ésta continúa siendo abundante (se presentan leyes y decretos sobre la jornada de trabajo, los contratos temporales, la indemnización por desempleo, etc.).

Con la llegada del gobierno socialista en 1981 se implantaron los llamados “*planes de austeridad*”, que consistieron en:

- 1er. plan: El Gobierno decide congelar los salarios, excepto el salario mínimo, a raíz de una segunda devaluación del franco en junio de 1982, y los precios, hasta octubre del mismo año, en todas las empresas privadas o públicas. El sector público fue altamente controlado y sirvió de ejemplo al sector privado. Estas medidas redujeron ampliamente el ámbito de actuación de los sindicatos.
- 2º plan: Tuvo como finalidad restablecer el equilibrio de la balanza de pagos, reducir el déficit público y la tasa de inflación.

Caben destacar también los “planes de empleo” que introdujo M. Rocard en 1988, donde se establece un *salair minimum d'insertion* (de 2.000 francos franceses) para los desempleados que se incorporen a trabajos públicos que recogen los planes de empleo.

⁴ Los conservadores (UDF, derecha liberal, y RPR, neogaullista) obtuvieron 480 escaños, y los socialistas únicamente 66.

⁵ Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad autónoma del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 257

En la actualidad, la política socioeconómica está orientada a disminuir el alto nivel de desempleo. Se han introducido programas y medidas especialmente diseñadas para desempleados: programas de empleo para jóvenes, contratos de solidaridad, reducción de la jornada de trabajo y jubilación anticipada.

El nuevo Gobierno de centro-derecha, liderado por Balladur, presentó un programa político centrado esencialmente en el saneamiento del déficit público a través de un aumento en la presión fiscal y de un recorte en las prestaciones sociales, dando preferencia al saneamiento financiero frente a la reactivación de la actividad económica. Sin embargo, en mayo de 1993, el Gobierno da un giro en la lucha contra el desempleo, no coyuntural sino estructural, y se convierte en su prioridad máxima. Balladur ha decidido privatizar veintiuna empresas públicas de primera línea –entre las que se encuentran Renault, Air France, Crédit Lyonnais y, entre otras, Elf, y pretende con ello financiar un ambicioso programa de reactivación económica y de generación de empleo, mediante grandes inversiones en infraestructuras pero sin recortar por ello los gastos sociales.

El gobierno de Balladur condiciona ahora las ayudas a las empresas al mantenimiento del empleo: «ninguna empresa pública podrá presentar, hasta el 31 de marzo de 1994, ningún plan social que no contemple las medidas comprendidas en el plan quincenal destinadas a evitar los despidos». Dicho plan contempla: jubilaciones anticipadas, la anualización del tiempo de trabajo, la aplicación del paro parcial o cierto reparto del trabajo.

Asimismo, el Gobierno introduce en febrero de 1994 una nueva figura contractual, los CIP –contratos de inserción profesional⁶–, como medida para el fomento de empleo de los jóvenes sin experiencia profesional (16-25 años). Sin embargo, a raíz de las manifestaciones y protestas protagonizadas por los principales sindicatos franceses⁷, organizaciones estudiantiles y otros colectivos, el Primer ministro, Balladur, decide, en marzo de 1994, aplazar la aplicación de la polémica figura contractual.

El marco jurídico laboral

La intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales es extensa e importante, reflejando de este modo la tradicional aversión de los actores franceses a la negociación colectiva voluntaria. La presión legislativa no ha sido igual en todas las épocas, pero en conjunto se considera intensa. Francia fue pionera en el nacimiento del derecho del trabajo (ya en 1841 se reguló el trabajo de menores; en 1848, los *Conseils de Prud'Hommes*, y la inspección de trabajo en 1874). El primer código de trabajo se promulgó en 1910, y en la Constitución de 1946 se consagran por vez primera los derechos sindicales: «todo hombre puede defender sus derechos e intereses por medio de la acción sindical, y adherirse a un sindicato libremente», el derecho de huelga y la participación mediante delegados: «en la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas»⁸.

La regulación en materia sociolaboral (disposiciones legislativas, ordenanzas y reglamentos) está integrada en el Code du Travail, cuyo contenido rebasa el marco de las condiciones mínimas para adentrarse en todas las instituciones de derecho colectivo del trabajo. Todo el cuerpo normativo en materia sociolaboral, tanto individual como colectivo, y tanto de procedencia legislativa como administrativa, se encuentra recopilado en este Code

⁶ Se trata de un contrato por seis meses, renovable por otros seis, que pueden ofrecer las empresas si se comprometen, mediante la firma de un acuerdo con el Estado, a proporcionar un tutor al joven empleado. El sueldo será, en el caso de los universitarios, igual al salario mínimo interprofesional (SMIC) o al 80% del salario fijado en el convenio de empresa; para los jóvenes sin estudios superiores, el sueldo podrá variar entre un 50 y un 80% del salario mínimo.

⁷ «Por vez primera en treinta años desfilaron juntos los sindicatos mayoritarios: CGT, CFDT, CFTC y FO», Hermoso, Borja, *El Mundo*, 18 de marzo de 1994.

⁸ Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad autónoma del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 248.

du Travail, donde quedan recogidas las disposiciones en vigor y las modificaciones y adaptaciones posteriores.

En cuanto al contenido de las relaciones individuales de trabajo, las leyes se limitan a establecer condiciones mínimas. Como veremos a continuación, estas condiciones mínimas han sido ampliadas y mejoradas especialmente a partir de 1981 con la llegada al poder del gobierno socialista.

La legislación se ocupa también de los diferentes aspectos de las relaciones colectivas⁹. Las disposiciones ahora en vigor se apoyan en su mayoría en las llamadas *Leyes Auroux* de 1982. Estas leyes modificaron casi una tercera parte del Code du Travail. El Gobierno promulgó ordenanzas sobre: jornada y vacaciones, trabajo a tiempo parcial, empresas de trabajo temporal y contratos de duración determinada, jubilación, contratos de solidaridad, inserción profesional de los jóvenes, etc. Asimismo, se dictaron leyes de extrema importancia: 1) Ley 4-82 relativa a “las libertades de los trabajadores en la empresa” (obligatoriedad del reglamento de régimen interior, derecho de expresión de los trabajadores); 2) Ley 10-82 sobre las instituciones representativas del personal (véase apartado sobre representación), y 3) Ley 11-82 sobre la negociación colectiva y solución de conflictos colectivos (véanse apartados sobre negociación colectiva y sobre conflictos colectivos).

Desde las leyes Auroux se han sucedido numerosas disposiciones, decretos y reglamentos, entre los que destacamos los siguientes: leyes de 1986, 1989, 1992 y 1993 sobre el despido por razones económicas (*licenciement économique*) y sobre el establecimiento de un plan social; decreto de 1986 sobre la representación en el consejo de administración; leyes de 1987 y 1990 sobre la participación en los beneficios de la empresa; y la Ley Quincenal de Empleo, Trabajo y Formación Profesional de noviembre de 1993.

El texto de esta última disposición ha sido objeto de una larga y abierta concertación entre los actores sociales, y en él se introducen algunas innovaciones interesantes:

1. Se establece la necesidad de notificación escrita al trabajador cuando se vaya a modificar sustancialmente su contrato de trabajo por motivos económicos, teniendo el plazo de un mes para expresar su rechazo (véase apartado referente a la extinción del contrato de trabajo).
2. Se introduce una disposición “experimental” que anima a la reducción de la jornada de trabajo, creándose una ayuda limitada a 1.200 horas por trabajador y por año durante un máximo de 18 meses, financiada conjuntamente por el Estado y el UNEDIC (*aide au temps réduit indemnisé de longue durée*).
3. El trabajo a tiempo parcial y el trabajo intermitente se recogen en un mismo tipo de contrato.

⁹ Algunos autores (Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág 273) critican la existencia de excesiva regulación de las relaciones colectivas de trabajo: ...«aunque esta legislación desee estimular el ejercicio de la autonomía colectiva, su misma presencia es en sí perturbadora. Hoy mismo, en plena política de concertación, continúa interfiriéndola, pues se empeña prioritariamente en lograr que los convenios (como resultado final) cubran todo el ámbito laboral, y no que la negociación (como actitud subjetiva) desplace a las leyes; y así se potencian las facultades del Estado para generalizar y extender los convenios (potestad netamente intervencionista) y se declara la obligatoriedad de la negociación bajo sanciones penales. En Francia, la concertación bajo los auspicios del Estado, protegida por una legislación tutelar, orquestada desde un ente tripartito, la Comisión Superior de Convenios Colectivos, refleja que continúa el intervencionismo. Este intervencionismo rebasa el de los otros países occidentales desarrollados. Con todos estos elementos no es raro que fracasen los procedimientos de solución de conflictos. Sólo prosperan en presencia de confederaciones sólidas empeñadas en hacer de la negociación una actitud permanente, y en regular por sí mismas las relaciones laborales. El secreto parece llamarse voluntad de negociación, poco clara en Francia y estimulada sin acierto.

4. Se establece que la duración del mandato de los delegados de personal será de dos años; y que en empresas con menos de 200 trabajadores, los delegados de personal, a iniciativa del empleador, podrán tener las mismas competencias que los miembros del comité de empresa¹⁰.
5. Se regula la financiación del UNEDIC y las ayudas a desempleados que establezcan sus propios negocios.

A continuación vamos a analizar la regulación de algunos de los aspectos más importantes de las relaciones colectivas de trabajo.

La representación y la participación del trabajador

La representación y la participación del trabajador en la empresa francesa se ejercitan a través de las siguientes figuras institucionales¹¹:

Los delegados de personal (1936): Representan a los trabajadores en empresas que tienen entre 11 y 49 empleados¹², y coexisten con el comité de empresa en empresas con más de 50 empleados. El empresario debe reunirse con ellos como mínimo una vez al mes, aunque los delegados de personal no tienen competencia para la negociación colectiva y su función en la empresa se limita a la resolución de conflictos individuales o colectivos (sobre salarios, condiciones de trabajo, aplicación e interpretación de legislación laboral, colectiva y/o individual).

La elección de los delegados se lleva a cabo a través de elecciones representativas donde se presentan candidaturas proporcionales a la composición de la plantilla. Existen en la mayoría de los casos dos colegios electorales: uno para el personal especialista y otro para el técnico. La votación, que es secreta, consiste en dos vueltas: en la primera, los candidatos –que deben cumplir los siguientes requisitos de elegibilidad: tener 18 años y más de un año de antigüedad en la empresa, y deben ser nominados por los sindicatos “más representativos”¹³ (con el objeto de reforzar el papel de los sindicatos nacionales en la empresa, éstos tienen el monopolio en la presentación de candidaturas en la primera vuelta). Si ejerce su derecho de voto menos de la mitad del electorado, se activa una segunda vuelta en la elección de los delegados, y cualquier trabajador de la empresa podrá presentar su candidatura (rara vez ocurre en la práctica).

Los candidatos elegidos tienen derecho a 15 horas retribuidas al mes para llevar a cabo sus funciones de representación. (Pueden ampliarse a 20 horas si no hubiera comité de empresa.)

El comité de empresa (1946): La figura del comité de empresa es obligatoria en las compañías con más de 50 empleados. A partir de la Ley 10-82 sobre las instituciones representativas del personal, aparece la figura del comité de empresa intercentros. La elección de los miembros del comité es similar a la de los delegados de personal.

¹⁰ Hay que tener en cuenta que, a tenor de legislación, los delegados de personal coexisten con los miembros del comité de empresa y se diferencian de éstos en no tener competencia para la negociación colectiva, limitándose su función en la empresa a la resolución de conflictos individuales o colectivos. El grupo parlamentario socialista ha presentado un recurso de inconstitucionalidad frente a esta disposición apoyándose en el Preámbulo de la Constitución francesa: «*Todo trabajador participa, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de trabajo y en la gestión de las empresas*».

¹¹ Hay que tener en cuenta las modificaciones introducidas en la Ley Quincenal de Empleo, Trabajo y Formación Profesional de 18-19 de noviembre de 1993, que hemos comentado en el apartado que hace referencia al marco jurídico-laboral.

¹² En empresas con menos de 50 trabajadores y sin comité de empresa, la figura de los delegados de personal adquiere importante relevancia al asumir las competencias de éste.

¹³ Término legal otorgado en base a cinco criterios: el número de afiliados, la experiencia y antigüedad, la independencia, los activos del sindicato, y la actitud patriótica durante la ocupación alemana.

En cuanto a la composición del comité de empresa, a diferencia de los comités alemanes o españoles, los comités de empresa franceses los componen: los representantes de los trabajadores elegidos en número proporcionado a la plantilla de la empresa, y un representante de cada sindicato representativo (con voz pero sin voto)¹⁴. Las cinco confederaciones sindicales “más representativas” obtienen el 80% de los votos. Aunque los candidatos no sindicados reciben únicamente el 18% de los votos, obtienen el 37% de los escaños, reflejando de esta manera la peculiaridad del sistema electoral y también la gran cantidad de pequeñas empresas sin sindicatos.

Los trabajadores elegidos tienen derecho de protección contra el despido, que abarca a los seis meses anteriores a la publicación de las listas de candidatos y a los seis meses posteriores a la expiración del mandato (que es de dos años, renovable). Tienen también derecho a 20 horas retribuidas al mes para llevar a cabo sus funciones, entre las que se encuentran las siguientes: en primer lugar, representar al trabajador en agravios referentes a todo tipo de cuestiones, individuales o colectivas (incluso salariales, excepto la negociación del salario, que es competencia del sindicato); en segundo lugar, desarrollar actividades culturales y sociales; y por último, tienen determinados derechos de información y consulta, y se necesita el acuerdo de los miembros del comité en determinados supuestos. (Este último –la necesidad de acuerdo– es similar al derecho de codeterminación de los comités de empresa alemanes, pero su contenido es muchísimo más reducido.)

Los miembros del comité de empresa tienen derecho de información sobre: la situación económica de la empresa y el estado de la cartera de pedidos; los datos sobre contratación temporal y horas extraordinarias; los objetivos de producción, las operaciones de capital, la distribución de beneficios, subvenciones, inversiones y salarios.

En segundo lugar, tienen *derecho a ser consultados*, antes de que la empresa lleve a cabo una acción determinada, sobre los siguientes aspectos: los cambios en la estructura/organización de la plantilla; modificaciones en los criterios de selección y contratación del personal; los programas de formación profesional; la duración y determinación de las vacaciones y de la jornada laboral, y los cambios en la regulación de las horas extraordinarias; los proyectos que conlleven la introducción de tecnología avanzada (mejora o cambio en los sistemas de producción), cuando afecten al empleo, clasificaciones profesionales, planes de formación, salarios y condiciones de trabajo; terminaciones y suspensiones del contrato de trabajo.

Por último, *se necesita el acuerdo del comité* para: la selección y el despido del médico de la empresa; la firma de acuerdos que introduzcan sistemas de participación del trabajador en los beneficios y acciones de la empresa; la firma de acuerdos que afecten al tiempo y/o la jornada de trabajo; y por último, para el establecimiento del comité de seguridad e higiene.

¹⁴ Además, a tenor de la legislación (Code du Travail, arts. L 431-1 a 139-5), el director de la empresa, y en su defecto un representante suyo, disfrutará del cargo de presidente del comité.

Cuadro 2. Los derechos del comité de empresa en Francia

<p>A) Derecho de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre la contratación temporal. • Sobre los aspectos financieros y la situación económica de la empresa. <p>B) Derecho de consulta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sobre los cambios en la organización y la estructura de la plantilla. • Sobre los programas de formación profesional. • Sobre la duración y determinación de la jornada laboral. • Sobre los criterios de selección del personal. • Sobre las causas que motiven los despidos individuales y los colectivos por causas económicas. • Sobre la introducción de nuevos sistemas de producción. <p>C) Se necesita el acuerdo del comité para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La introducción de sistemas de participación del trabajador. • La introducción de cambios en la jornada laboral. • El establecimiento del comité de seguridad e higiene. • La selección y el despido del médico de la empresa.
--

Las secciones y delegados sindicales (1968): A partir de 1968, los sindicatos pueden constituir secciones sindicales en las empresas y designar delegados que les representen en la negociación colectiva a nivel de empresa.

El gobierno de Mitterrand (1982) eliminó el requisito anterior de que la empresa contara con 50 trabajadores como mínimo para poder constituir una sección sindical, y amplió el derecho de los sindicatos:

1. Incrementando el número de horas retribuidas (de 10 a 15 horas según tamaño de la compañía).
2. Aumentando el período de protección contra el despido para los representantes de los trabajadores una vez finalizado su mandato (de 6 a 12 meses).

La participación en el consejo de administración (1986): Una ordenanza de 21 de octubre de 1986 regula la participación de los representantes de los trabajadores en el consejo de administración, estableciendo que: «Las sociedades anónimas tienen la posibilidad de introducir, en el seno de su consejo de administración, administradores elegidos por los trabajadores». Se trata de una disposición de carácter facultativo, y se requiere para su establecimiento que la representación esté prevista en los estatutos de la sociedad y que haya sido aceptada en la junta general de accionistas.

El número de representantes es de un máximo de cuatro, o un número igual a un tercio del número de miembros en el consejo de administración. Los representantes tienen derecho a estar presentes en las reuniones del consejo y a obtener toda información relevante sobre la marcha de la compañía. El funcionamiento de la representación se regula mediante acuerdo entre el empresario y los trabajadores. La legislación establece las condiciones mínimas (*clauses obligatoires*) que deben quedar recogidas en el acuerdo.

La participación del trabajador a través de los “grupos de expresión” (1982):

La participación del trabajador en la empresa a través de los *groupes d'expression* se establece en una ley de 4 de agosto de 1982 (una de las leyes Auroux), y una circular de 1986 que otorga a los empleados, del sector público y privado, el derecho a expresar sus puntos de vista (*droit d'expression*). Se define el derecho de expresión como un derecho directo y colectivo. Establece esta ley que el trabajador tiene derecho a opinar sobre la determinación de sus tareas y sobre la organización y condiciones de trabajo. Un portavoz del grupo transmitirá las opiniones a la dirección de la empresa.

La legislación permite que este precepto sea interpretado conjuntamente por la empresa y los representantes de los trabajadores. El acuerdo que surja de las negociaciones entre ambos debe contener las medidas necesarias para salvaguardar este derecho, e incluirá los siguientes aspectos: el número de reuniones, el número de personas por grupo, si el líder debe ser un miembro del sindicato o el mando natural, y el tratamiento que recibirán los aspectos debatidos en grupo. Si no existiera acuerdo, la empresa debe consultar con el comité sobre estos aspectos al menos una vez al año. Si existe acuerdo, es necesaria una evaluación de su funcionamiento como mínimo una vez cada tres meses.

Después de un período de prueba de dos años, el Ministerio de Trabajo decidió llevar a cabo un estudio con objeto de determinar si era conveniente ampliar o modificar la cobertura legal de la participación. Se evaluaron los resultados de 2.400 acuerdos: el 93% establecieron que la participación debía canalizarse a través de grupos de trabajo según la división natural de la organización del mismo; un 63% otorgaban el papel de líder al supervisor o mando. En general, se observaba que los llamados *groupes d'expression*, que en 1990 afectan a 3,5 millones de trabajadores, están mejorando las condiciones de trabajo, aunque en ocasiones se critica su excesivo carácter formalista y el tratamiento que reciben las demandas de los trabajadores.

La reacción de los sindicatos ante los grupos de expresión ha sido diversa. Por una parte, la CFDT recibió bien estas disposiciones, pero CGT y FO consideraron que significaban un ataque al sindicalismo y que llevarían a la manipulación de los trabajadores. Sin embargo, a medida que se afianza esta experiencia, los sindicatos van aceptando la presencia de los grupos de expresión.

La participación en los beneficios de la empresa (1986): Establece la legislación¹⁵ que: «la participación de los trabajadores en los resultados económicos de la empresa es obligatoria en todas las empresas con más de 50 trabajadores, con independencia de la actividad económica que realice y de la forma jurídica que adopte».

El establecimiento de un sistema de participación económica se recoge en un convenio o acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, y debe tener una duración mínima de un año. La validez del acuerdo entre las partes requiere la inclusión de algunas cláusulas obligatorias, entre las que se encuentran: la fórmula económica para calcular la *réserve spéciale de participation* (RSP)¹⁶ y las modalidades de reparto del beneficio entre los trabajadores. Si la participación en beneficios se concreta en acciones de la empresa, el acuerdo debe establecer toda información relevante respecto a éstas: su distribución y titularidad, así como los derechos y obligaciones de los empleados-accionistas.

¹⁵ Las siguientes disposiciones regulan la participación del trabajador en los beneficios de la empresa: ordenanza de 21 de octubre de 1986, leyes de 17 de junio de 1987 y 7 de noviembre de 1990, decreto de 17 de julio de 1987 y circular de 3 de enero de 1992.

¹⁶ La *réserve spéciale de participation* se calcula según la siguiente fórmula: $RSP = 1/2 (B - 5C/100) \times S/VA$, donde: B = beneficio neto del ejercicio; C = capital propio de la empresa; S = salarios brutos y VA = valor añadido.

Los conflictos colectivos

El sistema legal francés recoge una distinción entre los conflictos individuales y los colectivos. Los conflictos individuales se definen como «aquellos conflictos que puedan plantearse en relación con todo contrato de trabajo», y para su resolución son competentes los *Conseils de Prud'Hommes*: tribunales paritarios de jueces no profesionales, elegidos por su condición de expertos en el área laboral, y presididos por un secretario jurista. Llama la atención la fuerza atractiva del concepto “conflicto individual”, ya que bajo su amparo se acoge toda reclamación que se plantee, a título individual, por uno o varios trabajadores, siempre que no se pretenda un pronunciamiento sobre el conflicto colectivo como tal, sino sobre su repercusión en una situación personal/individual (se admite como individual, por ejemplo, la reclamación de salarios por cierre patronal ilegal, siempre que no se pretenda simultáneamente enjuiciar el cierre con efectos generales para todos los afectados).

Los conflictos colectivos, por otra parte, se clasifican en atención a su contenido jurídico y económico, y en base a esta distinción su enjuiciamiento es competencia de los tribunales ordinarios. El sistema francés –a diferencia del sistema anglosajón– opta por la solución judicial de los conflictos¹⁷, en lugar de la negociación directa y resolución entre las partes¹⁸.

El recurso a la huelga, recogido en la Constitución francesa de 1958, se considera un derecho individual del trabajador (no un privilegio sindical¹⁹) y se configura como causa de suspensión del contrato de trabajo²⁰, sin derecho a salario y con la obligación por parte de la empresa de readmitir al trabajador en el mismo puesto de trabajo al finalizar la huelga (Code du Travail, arts. L.521-1 y sig.).

Existe poca regulación en materia de huelga para el *sector privado*. En principio no se supedita el ejercicio del derecho de huelga a que constituya la “última ratio”, ni se exige que se hayan agotado medios de negociación ni de resolución pacífica. No es necesario ningún plazo de preaviso (excepto en el sector público, o si se ha estipulado en convenio) ni votación previa, y ni siquiera se exige que se hayan planteado reivindicaciones al empresario. Están permitidas las huelgas espontáneas y organizadas sin la intervención de un sindicato.

La delimitación entre huelga legal (cuestiones profesionales: salarios, condiciones de trabajo, defensa de derechos laborales colectivos, protección del empleo) e ilegal (política) es susceptible de interpretación judicial, y en el caso de huelga mixta, es necesario constatar la prevalencia del interés profesional sobre el político.

Las huelgas de solidaridad suelen interpretarse como legales cuando afectan a trabajadores de una misma empresa y/o a trabajadores que tengan un interés directo en los aspectos que se demandan, y siempre y cuando estas demandas afecten a un gran número de trabajadores. (Por ejemplo, las huelgas que reivindican la libertad de asociación, la defensa del empleo). Los *actos de no colaboración*²¹ no se consideran huelgas, aunque pueden dar lugar a sanciones disciplinarias. Las huelgas rotatorias no se consideran ilegales en principio, aunque pueden dar lugar a prácticas abusivas susceptibles de sanción (sí están prohibidas en los servicios públicos). Existen limitaciones a las *sentadas* y, en general, a las huelgas de larga duración.

¹⁷ Aunque recoge elaborados procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

¹⁸ Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad autónoma del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 278.

¹⁹ Por tanto, y como se establece a continuación, para que la huelga sea legal no es preciso que la convoque un sindicato o un órgano de representación de los trabajadores.

²⁰ Las faltas graves (*faute lourde*) sí dan lugar a la extinción del contrato de trabajo. La gravedad de la falta tiene que ser especial, no basta, por ejemplo, el incumplimiento de una cláusula convencional de preaviso o de conciliación previa.

²¹ La huelga implica el cese total del trabajo. No constituyen huelga, sino prestación irregular del trabajo (e incumplimiento del contrato), las llamadas de celo o de ritmo lento.

Las huelgas normalmente suelen ser de corta duración; hecho que se debe principalmente a los escasos recursos económicos de los sindicatos y a la ausencia de garantías salariales para los huelguistas. Las protestas sindicales congregan a un gran número de trabajadores, reflejando la estrategia y tradición de la CGT y del Partido Comunista, que se materializaban en demostraciones masivas sobre aspectos políticos.

El aspecto laboral que más controversia crea es la demanda salarial, aunque están aumentando también las disputas por despidos y en defensa de los puestos de trabajo, que suponen un tercio del total.

El número de huelgas aumentó en el período 1982-1984, en el que tuvieron lugar disputas provocadas por una nueva ordenanza sobre la jornada de trabajo y por la promulgación de diversas disposiciones fiscales. A partir del año 1986 aumentaron las huelgas en el sector público: ferrocarril, metro de París, gas, electricidad, maestros, controladores aéreos y pilotos. En 1987 convocaron huelgas las enfermeras y los funcionarios de prisiones y los de correos; en 1989, los trabajadores del Ministerio de Finanzas; en 1991, los empleados del sector sanitario y los de la empresa Renault en Normandía. En conjunto, se puede afirmar que ocho de cada diez huelgas son organizadas por sindicatos (cuatro promovidas por CGT, tres por más de un sindicato y una por CFDT); dos de cada diez, iniciadas por empleados no sindicados²². Estos últimos, organizados en las llamadas *coordinations*, grupos de trabajadores liderados por jóvenes carismáticos que organizan protestas con independencia de los sindicatos. Estas asociaciones de trabajadores están cuestionando las prácticas burocráticas de los sindicatos y su alejamiento de las bases.

A pesar de la escasa regulación existente en materia de huelgas, sí se recogen elaborados procedimientos de resolución de conflictos colectivos –conciliación, mediación y arbitraje (ley de 13 de noviembre de 1982 y decreto de 22 de enero de 1985)–, aunque raramente se utilizan en la práctica. Existen también procedimientos informales para la resolución de conflictos colectivos, que consisten en el nombramiento, por parte del Ministerio de Trabajo, de un *monsieur bon offices* que mediará entre las partes.

No existe regulación legal específica en materia de *cierres patronales*. La jurisprudencia francesa establece como principio general su no legitimidad, no admitiendo la “paridad de medios” que recogen los tribunales alemanes. Suelen interpretarse como ilegales, excepto en los casos de fuerza mayor, cuando tengan una finalidad defensiva frente a huelgas o anomalías colectivas en el trabajo (cuando la huelga sea claramente ilegal), y en otros supuestos similares a los anteriores cuando se puedan justificar en base al interés de la compañía.

La regulación en el sector público

La intervención del legislador sí ha sido significativa en la regulación del derecho de huelga en el sector público, estableciendo que esta intervención se extiende no sólo a los servicios del Estado, colectividades territoriales y establecimientos públicos, sino también a las empresas, organismos y establecimientos encargados de la gestión de un servicio público.

La ley de 31 de julio de 1963 delimita el régimen jurídico del derecho de huelga en este sector, aunque la Administración y los tribunales continúan sentando las bases de su ejercicio. En primer lugar, «el cese concertado del trabajo debe ir precedido de un preaviso»; por tanto, en el sector público sólo es lícita la huelga que ha sido iniciada por un sindicato, y con un preaviso de cinco días. El preaviso debe indicar los motivos por los que se recurre a la huelga. El Code du Travail establece también que mientras dure el preaviso, las partes interesadas deben negociar. (Aunque esta obligación no posee efectos jurídicos, ya que no existe obligación de mediación previa.)

²² Ferner, A. y R. Hyman, «*Industrial Relations in the New Europe*», pág. 438

El Tribunal Constitucional ha indicado en varias ocasiones que el poder legislativo puede establecer las limitaciones necesarias al ejercicio del derecho de huelga con el objeto de asegurar la continuidad de un servicio público. Entra en esta categoría todo el personal que asegura un servicio cuya continuidad es indispensable para la acción gubernamental, y también todos aquellos trabajadores que contribuyen a mantener la seguridad de las personas y de los bienes, o la conservación de las instalaciones de un servicio público²³.

Carece totalmente de derecho de huelga el personal que asegura el mantenimiento del orden público: los militares, la policía, las compañías republicanas de seguridad, el personal de la administración penitenciaria, los magistrados, así como ciertos oficiales judiciales.

A tenor de la ley, sólo los siguientes grupos de trabajadores en servicios públicos deben establecer un servicio mínimo legal: los trabajadores del sector sanitario, controladores aéreos y empleados en los medios de comunicación públicos. Salvo la necesidad relativa de informar a los usuarios de los efectos de la huelga, parece que la Administración no se halla sujeta a ninguna obligación de hacer funcionar a toda costa un servicio público. Sólo pueden resultar obligados a trabajar aquellos empleados cuya presencia sea estrictamente necesaria para el funcionamiento de los servicios indispensables para la satisfacción de las necesidades esenciales de los usuarios²⁴. En todo caso, en lo que concierne a servicios industriales y comerciales, no puede recurrirse ni a trabajadores de empresas de trabajo temporal ni a trabajadores con contrato de duración determinada²⁵.

Asimismo, el Gobierno se reserva la potestad para restringir el derecho de huelga del resto de los funcionarios públicos, y podrá ejercitarla siempre y cuando el ejercicio de este derecho afecte a la seguridad, salud e integridad nacional. El Gobierno podrá obligar a todos los trabajadores huelguistas a volver a sus puestos de trabajo en atención al interés nacional (*réquisition civile*). Estas potestades gubernamentales son susceptibles de fiscalización por el Consejo de Estado.

²³ Auvergnon, P., «Regulación de la huelga en los servicios públicos en Francia», pág. 112.

²⁴ *Ibidem*, pág. 116.

²⁵ Art. L. 124-2-3 párrafo 1 y art. 122-3 párrafo 1 del Code du Travail.

Cuadro 3. Los conflictos colectivos en Francia

Regulación y aspectos principales: El sistema francés opta por la solución judicial de los conflictos, en lugar de la negociación directa y resolución entre las partes. El derecho a la huelga está recogido en la Constitución de 1958 y se considera un derecho individual del trabajador. La regulación legislativa se centra en los procedimientos de resolución pacífica de los conflictos (mediación, conciliación y arbitraje).

Legalidad de la huelga: No se supedita el ejercicio del derecho a que se hayan agotado medios de negociación ni de resolución pacífica. No es necesario ningún plazo de preaviso. La delimitación entre huelga legal e ilegal es susceptible de interpretación judicial.

Efectos de la huelga: El recurso a la huelga se considera como causa de suspensión del contrato de trabajo, con derecho a readmisión en las mismas condiciones una vez finalice la huelga.

El sector público: La Ley de 31 de julio de 1963 delimita el régimen jurídico del derecho de huelga en este sector:

1. Se requiere un plazo de preaviso de 5 días.
2. Se regula el establecimiento de servicios mínimos en determinados servicios públicos esenciales.
3. Se restringe el derecho de huelga a grupos de trabajadores específicos.

La extinción del contrato de trabajo

En este apartado vamos a analizar los siguientes aspectos:

1. *El despido individual*, que puede tener lugar:
 - Por causas personales del trabajador (*licenciement non économique*).
 - Por motivos económicos (*licenciement économique*).
2. En segundo lugar, analizamos la situación de *paro parcial (chômage partiel)*, que puede tener lugar ante determinadas dificultades económicas y/o de producción.
3. Por último, *los despidos colectivos*, que pueden surgir por motivos económicos (*licenciement économique*).

1.- El despido individual

La regulación del despido individual está recogida en las siguientes disposiciones: ley y decreto de 1973, y ley de 1983 sobre el despido por razones disciplinarias; leyes de 1986 (3 de julio y 30 de diciembre) y de 1989 (2 de agosto) sobre la terminación del contrato por motivos económicos y sobre el despido individual. Las condiciones establecidas en la legislación pueden ser mejoradas en los acuerdos colectivos y en los contratos individuales de trabajo.

Los siguientes trabajadores están especialmente protegidos contra el despido: las mujeres embarazadas (nunca podrán ser despedidas durante el permiso de maternidad, y en todo caso, sólo podrán ser despedidas por una causa grave); los representantes de los

trabajadores (miembros del comité de empresa, delegados sindicales, miembros del comité de seguridad e higiene, y de los tribunales Laborales), se necesita un procedimiento específico que precisa la consulta al comité de empresa y una autorización administrativa; y por último, las víctimas de accidentes de trabajo o enfermedades laborales (nunca durante la baja, excepto en caso de falta grave).

Establece la legislación que la extinción del contrato individual de trabajo tiene lugar:

1) Por causas personales del trabajador (*licenciement non économique*): el despido tiene que estar justificado en la existencia de motivos reales y serios. La jurisprudencia hace una distinción según la gravedad de la falta que puede originar el despido:

- a) La *faute légère*: no suele justificar el despido y da lugar únicamente a sanciones disciplinarias.
- b) La *faute sérieuse*: por ejemplo, el absentismo. El empresario debe respetar el plazo de preaviso.
- c) La *faute grave*: una falta grave, por ejemplo la mala conducta, puede justificar un despido sumario (sin preaviso).
- d) La *faute lourde*: implica robo y/o violencia, y justifica también el despido sumario.

El empresario debe emplazar al trabajador a una entrevista, donde le explicará las causas que originan su despido (el trabajador puede ir acompañado de un compañero o de un representante de los trabajadores, y también de un asesor externo en el caso de que la empresa no tenga órgano de representación). El empresario debe confirmar el despido por escrito mencionando las causas que lo motivaron. El plazo de preaviso varía según la antigüedad del trabajador: hasta seis meses de antigüedad, se tendrá en cuenta el uso y la costumbre; entre seis meses y dos años de antigüedad, el plazo de preaviso establecido es de un mes; con más de dos años de antigüedad, el plazo se incrementa hasta dos meses (L 122-6 y 122-7 del Code du Travail).

Aquellos trabajadores con más de dos años de antigüedad y que trabajen en empresas con más de diez empleados²⁶, podrán reclamar ante los tribunales si consideran que su *despido es improcedente* (porque no está justificado un motivo real y serio). Declarada la improcedencia del despido, el tribunal puede:

- a) Proponer la readmisión del trabajador, pero no podrá imponerla si no están de acuerdo ambas partes.
- b) Obligar al empresario al pago de una indemnización, que no debe ser inferior al salario percibido por el trabajador durante los seis últimos meses. Además, el empresario debe reembolsar al ASSEDIC (mutua de desempleo) todo o parte (con un límite de seis meses) del subsidio de desempleo que haya solicitado el trabajador y que cubre el período que abarca desde la notificación del despido hasta la fecha de la sentencia del tribunal que confirme la improcedencia del mismo.

Si el despido está justificado (el tribunal lo ha considerado procedente), pero el empresario no ha seguido el procedimiento y las formalidades que establece la legislación,

²⁶ En caso de que el trabajador tenga menos de dos años de antigüedad, o la empresa menos de once trabajadores, la indemnización la determinará el tribunal en atención al perjuicio causado, y puede ser superior, igual o inferior a la establecida en la legislación para aquellos con más de dos años de antigüedad y empleados en empresas con más de diez trabajadores.

debe pagar un mes de salario como compensación por los daños causados (por ejemplo, si no se han cumplido los plazos de preaviso). Si el despido se declara improcedente y además no se ha observado el procedimiento adecuado, el tribunal sólo se pronunciará sobre la improcedencia del despido, y no sobre los incumplimientos de forma o procedimiento.

2) Por motivos económicos (*licenciement économique*): la legislación establece que «se considera despido por causas económicas el que realiza un empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador resultante de una supresión o transformación del empleo o de una modificación sustancial del contrato laboral, consecutivas principalmente a dificultades económicas o cambios tecnológicos» (art. L 321-1, Code du Travail, ley de agosto de 1989).

El procedimiento a seguir en caso de despido individual por *motivos económicos* es similar al establecido para el despido por causas personales del trabajador (el trabajador afectado debe ser emplazado a una entrevista con el empleador, donde éste le expone las razones del despido). En este supuesto, despido individual por causas económicas, el empresario deberá ofrecer al trabajador la posibilidad de adherirse a un acuerdo de reconversión –*convention de conversion*²⁷–. La *convention de conversion* es un acuerdo suscrito entre el empresario, la autoridad administrativa y la mutua del desempleo (ASSEDIC). La adhesión del trabajador al mismo tiene los siguientes efectos:

1. En primer lugar, extingue “de mutuo acuerdo” el contrato de trabajo.
2. En segundo lugar, hace al trabajador acreedor de una indemnización similar a la del despido, y durante seis meses, de una serie de acciones tendentes a procurar su reclasificación profesional y de una prestación económica sustitutiva de su salario²⁸. El trabajador dispone de 21 días para decidir si desea adherirse; su silencio se entiende negativo.

Los plazos de preaviso son los mismos que los establecidos para el despido por causas personales del trabajador (los empleados con menos de seis meses de servicio, según uso y costumbre; un mes para los trabajadores con una antigüedad entre seis meses y dos años; y dos meses para aquellos con más de dos años de antigüedad). La notificación del despido se hará por escrito dentro de los siete días siguientes a la entrevista, y el despido debe ser notificado a la autoridad laboral competente en un plazo de ocho días desde la entrega de la carta de despido.

Los trabajadores podrán dirigirse a los tribunales laborales si consideran que su *despido es improcedente*. El procedimiento a seguir y las consecuencias legales de la declaración judicial sobre la improcedencia del despido son las mismas que las establecidas para el despido por causas personales²⁹.

La indemnización en el supuesto de despido individual por motivos económicos que se haya considerado procedente, para aquellos contratados con carácter indefinido y con un mínimo de dos años de antigüedad, comprende una décima parte del salario mensual por año de servicio (o veinte horas de salario si el cómputo es anual), y un quinceavo del mismo por cada año que exceda de diez de servicio. Asimismo, el trabajador despedido por motivos

²⁷ La *convention de conversion* se ofrece a todos aquellos trabajadores despedidos por causas económicas: que tengan una antigüedad de dos años en la empresa, o la antigüedad prevista en el convenio colectivo si éste lo establece.

²⁸ Pérez de los Cobos, F., «El despido por causas económicas en Francia. Estudio especial del despido colectivo», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993, pág. XIV.

²⁹ Declarada la improcedencia del despido, el tribunal puede: a) proponer la readmisión del trabajador, pero no podrá imponerla si no están de acuerdo ambas partes, o b) obligar al empresario al pago de una indemnización, que no debe ser inferior al salario percibido por el trabajador durante los seis últimos meses. Además, el empresario debe reembolsar al ASSEDIC (mutua de desempleo) todo o parte (con un límite de seis meses) del subsidio de desempleo que haya solicitado el trabajador y que cubre el período que abarca desde la notificación del despido hasta la fecha de la sentencia del tribunal que confirme la improcedencia del mismo.

económicos tiene prioridad si se llevan a cabo nuevas contrataciones en la empresa, si así lo solicitara expresamente. Este derecho se mantiene durante un plazo de cuatro meses. Si el empresario no observa el derecho del trabajador a ser contratado, en empresas con más de once trabajadores, y si se trata de un trabajador con más de dos años de antigüedad, podrá ser sancionado con el pago de dos meses de salario.

Cuadro 4. La extinción de los contratos de trabajo en Francia

El despido individual

Causas: la extinción del contrato de trabajo tiene lugar:

- 1) Por causas personales del trabajador.
- 2) Por motivos económicos.

Procedimiento: El empresario debe realizar una entrevista personal con el trabajador, donde le explicará las causas de despido. Posteriormente le deberá notificar el despido por escrito. En el caso de despido por causas económicas, debe ofrecer la posibilidad de adherirse a una “*convention de conversion*”. El empresario debe informar a la autoridad administrativa, pero la validez del despido no requiere su autorización.

Compensación: La indemnización para aquellos despedidos por motivos económicos, con un mínimo de dos años de antigüedad, comprende una décima parte del salario mensual por año de servicio, y un quinceavo del mismo por cada año que exceda de diez de servicio. Si el tribunal considera que el despido es improcedente, el empresario debe pagar una indemnización que no debe ser inferior al salario percibido por el trabajador en los últimos seis meses.

El paro parcial (*chomage partiel*)

La figura del *paro parcial*, regulada en un acuerdo nacional de 21 de febrero de 1968, y en diversas disposiciones recogidas en el Code du Travail, se asimila a nuestra regulación de empleo. Hay que destacar por su relevancia en esta materia, la Ley Quincenal de Empleo, Trabajo y Formación Profesional de 18 de noviembre de 1993. Esta ley establece que el empresario debe notificar al trabajador por escrito cuando se vaya a modificar sustancialmente su contrato de trabajo por motivos económicos. El trabajador tiene un plazo de un mes desde la notificación para dar a conocer la aceptación o el rechazo de las modificaciones. Transcurrido el plazo de un mes sin respuesta por su parte, se entiende que acepta las modificaciones propuestas.

Establece la legislación que: «los trabajadores que sufran un cambio en su salario imputable al cierre temporal de las instalaciones de su empresa o a una reducción en la jornada habitual de trabajo, podrán beneficiarse»:

1. De una ayuda específica a cargo de la Administración.
 2. De una indemnización complementaria a cargo del empresario, que podrá obtener la colaboración del Estado si el paro parcial persigue evitar que se lleven a cabo despidos por motivos económicos.
 3. De una remuneración mínima garantizada.
1. **Ayuda específica a cargo de la Administración (*aide publique*):** Para tener derecho a este subsidio estatal –que se otorga por cada hora no trabajada dentro de la jornada legal de 39 horas semanales– se requiere que la suspensión temporal de la

actividad sea imputable a: la coyuntura económica; dificultades en el aprovisionamiento de materias primas y/o energía; siniestros y/o fuerza mayor; transformaciones, reestructuración o modernización de la planta o empresa; y por último, cualquier otra circunstancia de carácter excepcional. La persona competente para otorgar el subsidio es el *Préfet*, a petición del director provincial de Trabajo y Empleo (*Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi*). La solicitud de la empresa debe ir acompañada de la opinión de los representantes de los trabajadores, miembros del comité de empresa (o en su defecto de los delegados de personal). La duración del subsidio comprende 600 horas al año (700 horas en la industria textil). Y la cantidad a percibir comprende un 70% de un mínimo garantizado (SMIC) en vigor el 1 de julio del año en curso, por cada hora no trabajada dentro de la jornada legal de 39 horas.

2. **Indemnización complementaria a cargo del empresario:** Está recogida en un acuerdo nacional de 1968 (*accord national interprofessionnel*) y en los convenios sectoriales actualmente en vigor. Se trata de una indemnización fruto del acuerdo entre las partes, y para su determinación se tendrá en cuenta: que el trabajador no hubiera rechazado otro trabajo con salario y/o condiciones similares, o que se hubiera negado a trabajar en determinadas horas establecidas en el reglamento de su centro de trabajo. El empresario puede obtener una ayuda del Fondo Nacional de Empleo para financiar esta indemnización convencional si su empresa se encuentra en una situación económica que justificaría despidos por motivos económicos.
3. **Remuneración mínima garantizada:** La legislación establece que en todo caso: «el trabajador cuya jornada de trabajo habitual se reduce por debajo de la jornada legal de 39 horas a la semana, tiene derecho a una remuneración mínima igual al producto del SMIC por el número de horas correspondientes a la duración legal de la jornada de trabajo» (Code du Travail, arts. L. 141-10 a 17; R. 141-3 a 14).

Los despidos colectivos

El despido colectivo por motivos económicos (*licenciement économique*) está regulado en las disposiciones mencionadas con respecto al despido individual, y en la Ley de 23 de diciembre de 1992; todo ello recogido en el Code du Travail. Asimismo, existe una nueva ley de 27 de enero de 1993 que modifica la regulación vigente sobre los planes sociales (*measures d'ordre social*).

Las características y la definición del despido individual por motivos económicos, que hemos señalado en un apartado anterior, se aplican también al despido colectivo; únicamente se requiere en este caso que los despidos tengan lugar en un período de treinta días³⁰. Según el número de trabajadores afectados por el despido, el Code du Travail establece, en función del mismo, dos regímenes procedimentales distintos:

Cuando el despido afecta a menos de diez empleados (pero a más de uno)³¹ en un período de treinta días: con anterioridad a la notificación de despido, el empresario convocará al trabajador a una entrevista, donde le expondrá las causas que motivaron su despido y le sugerirá que se adhiera a un *convention de conversion*. El comité de empresa debe ser informado, también antes de la notificación formal al trabajador, sobre las causas de los despidos, las medidas que se adoptaron para evitarlos y los criterios utilizados en la selección de los trabajadores afectados. La carta de despido debe mencionar las razones que los

³⁰ Además, en empresas con más de cincuenta trabajadores, si han tenido lugar más de diez despidos durante tres meses consecutivos, en cualquier despido que tenga lugar en los tres meses siguientes se aplicarán las disposiciones sobre despidos que afectan a más de diez trabajadores (art. L 321.2, Code du Travail).

³¹ Como se establece en el apartado anterior, si el despido afecta a un trabajador se considera despido individual y su regulación quedará comprendida en este régimen procedimental, que es distinto al de los despidos colectivos.

motivaron, así como la prioridad en nuevas contrataciones para los trabajadores afectados. El empresario deberá informar de los despidos a la autoridad laboral en el plazo de ocho días desde la notificación de los despidos.

Cuando el despido afecta a más de diez empleados en un período de treinta días: la empresa debe mantener dos reuniones con el comité y elaborar un plan social (en empresas con más de cincuenta trabajadores). El comité puede solicitar el asesoramiento de un jurado de cuentas (asesor financiero), en cuyo caso deberán celebrarse tres reuniones con el comité de empresa. Toda la documentación que resulte se enviará a la autoridad laboral, que deberá asegurar que se han cumplido todos los requisitos formales y que se ha prestado la atención adecuada a las necesidades de los trabajadores³².

Los plazos de preaviso en caso de despido colectivo por motivos económicos son los mismos que los establecidos para el despido individual por motivos económicos. Sin embargo, el empresario no puede despedir hasta transcurrido cierto tiempo desde la notificación a la Inspección de Trabajo. Estos plazos son los siguientes: treinta días (si se despiden a menos de cien trabajadores), cuarenta y cinco días (si se despiden entre 100 y 249), y sesenta días (si se despiden a más de 250 trabajadores). Si se solicita la intervención de un jurado de cuentas, el plazo se dilata dos o tres semanas.

Existe la posibilidad de que los trabajadores despedidos reclamen ante los tribunales si consideran que su *despido es improcedente*. El procedimiento a seguir es el mismo que el establecido para el despido individual por causas personales del trabajador, así como para el despido individual por motivos económicos.

La ley de 27 de enero de 1993 "endurece" las disposiciones en vigencia, estableciendo que el despido colectivo (en empresas con más de cincuenta trabajadores, si afecta a más de diez)³³ será nulo si no se ha presentado un plan social a los representantes de los trabajadores. Además, y por vez primera, se busca regular el contenido de los planes sociales, que deberán contener obligatoriamente medidas dirigidas a la reclasificación profesional de los trabajadores afectados. Asimismo, se señala una lista no exhaustiva de materias que deben ser incluidas en el plan. Por otra parte, se establece que la autoridad laboral debe intervenir "*le plus en amount possible*", delegando el ejercicio de su potestad de control de la legalidad en los inspectores de trabajo (el silencio administrativo, transcurrido el plazo de ocho días, no se entenderá como positivo ni validará por tanto el plan social). La decisión administrativa deberá ser motivada y es susceptible de recurso ante los órganos de la Administración, y posteriormente se pronunciará sobre la nulidad del plan social, el Tribunal de Grande Instance o el Conseil de Prud'Hommes.

En cuanto a la compensación que recibe el trabajador despedido, ésta es la misma que la que corresponde en caso de despido individual por motivos económicos: aquellos contratados con carácter indefinido y con dos años de antigüedad tienen derecho a una décima parte del salario mensual por año de servicio y a un quinceavo del mismo por cada año que exceda de diez de servicio.

³² Desde el 1 de enero de 1987 no se requiere que la Administración autorice los despidos; sin embargo, continúa jugando un papel importante asegurando que se han cumplido los requisitos de forma y que el empresario ha presentado el plan social. Si la Administración descubre alguna irregularidad, el empresario no podrá llevar a cabo los despidos hasta que éstas se subsanen.

³³ A diferencia de lo que ocurre en los despidos por causas económicas de menor cuantía, en los despidos colectivos de diez o más trabajadores, la ley atribuye a la autoridad administrativa un papel importante, que le va a permitir ejercer un doble control: 1) un control formal sobre el desarrollo del procedimiento, y 2) un limitado control material sobre el proyecto de despido (más información en Pérez de los Cobos, F., «El despido por causas económicas en Francia. Estudio especial del despido colectivo», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993, pág. XIV).

Cuadro 5. La extinción de los contratos de trabajo en Francia

Los despidos colectivos

Aspectos generales: Se considera despido por causas económicas el que realiza un empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador resultante de una supresión o transformación del empleo o de una modificación sustancial del contrato laboral, consecutivas principalmente a dificultades económicas o cambios tecnológicos.

Procedimiento: El comité tiene derecho de consulta sobre las causas de despido. El procedimiento será distinto si los despidos afectan a:

- Más de dos trabajadores y menos de diez.
- Más de diez trabajadores. En el primer caso, el empresario debe ofrecer una “convención de conversión”; en el segundo, debe elaborar un plan social. No se requiere autorización administrativa.

Compensación: La compensación es igual a la establecida para el despido individual por motivos económicos.

Los sindicatos

Antecedentes

En 1871, los trabajadores franceses toman la capital durante un período de dos meses (*Paris Commune*), finalizando esta movilización con una gran derrota para el movimiento obrero. A partir de este momento se celebraron numerosas conferencias clandestinas hasta la legalización de los sindicatos en 1884 (Ley de Waldeck-Rousseau). Las agrupaciones de trabajadores florecieron especialmente durante este período, la Tercera República (1871-1910), organizándose en sindicatos gremiales. Las Bourses de Travail eran centros de organización de acción colectiva de los trabajadores que surgían en torno a las factorías de la época. Paulatinamente, las organizaciones inicialmente gremiales (profesionales) fueron sustituidas por sindicatos industriales (organización por rama o sector industrial).

La CGT fue la mayor de las confederaciones que se fundaron al amparo de la ley de 1884 (en 1895), mientras que el movimiento laboral cristiano y las organizaciones agrícolas se crearon poco después. En 1902 se fusionaron las Bourses de Travail con la CGT. Los dirigentes de la CGT se plantean el mantener a las fuerzas sindicales fuera del alcance de los políticos, firmándose a tal efecto, en el seno de la CGT, la Carta de Amiens. Esta tesis de independencia política causó la escisión en las filas de la CGT entre los reformistas, que deseaban continuar colaborando con el Gobierno, y los revolucionarios.

En 1936 se firman los acuerdos de Matignon, donde se reconoce la negociación colectiva como derecho básico, y también se reconocen determinados derechos sindicales dentro de la empresa (véanse apartados referentes a la representación del trabajador en la empresa y a la negociación colectiva). En el año 1940, durante el gobierno de Vichy, y hasta 1944, se suspenden todos los derechos sindicales y se disuelven los sindicatos. En 1944 se restableció la libertad sindical y surgieron otras confederaciones importantes con el consiguiente resurgir de la actividad sindical. Durante la segunda guerra mundial, los sindicatos apoyaron una campaña en favor de la producción, y se suspendió la agitación reivindicativa

hasta, aproximadamente, 1946³⁴. En 1958, tras la vuelta del general De Gaulle al poder, los sindicatos pasan por un período de transición y de espera de acontecimientos. La guerra de Argelia, entre otros hechos, genera una nueva ola de descontento, que desemboca en las huelgas generales de 1960 y 1961.

La revuelta estudiantil y los acontecimientos de mayo de 1968 desembocan en una huelga general. La clase obrera fue asumiendo poco a poco el cambio de planteamiento de los líderes sindicales, que se alejaron de las posturas adoptadas en la revuelta y se decantaron por la negociación. Los sindicatos no querían provocar una crisis política y acabar con el gaullismo, sino que pretendían imponer a la patronal una aceptación inmediata de sus reivindicaciones. En junio de 1968 se firman los Acuerdos de Grenelle³⁵, donde los trabajadores consiguen una reducción en la jornada laboral, aumentos salariales y garantías para la actividad sindical en la empresa. Estos acuerdos suponen importantes avances sociales, pero a costa de una frustración histórica: la renuncia a la revolución³⁶.

A raíz de la derrota de la izquierda en las elecciones legislativas de 1978 y del impacto de la crisis económica, los sindicatos más radicales abandonan su intención de establecer “un nuevo orden económico” y apuestan por “centrarse” en los problemas de la empresa. Desde entonces se observa una cierta moderación y abandono de las posturas de confrontación que caracterizaban al movimiento obrero francés en sus inicios. Los sindicatos (en especial la CFDT) impulsaron diversos procesos de autocrítica, admitiendo que habían adoptado planteamientos demasiado dogmáticos que desatendían las necesidades diarias de los trabajadores. Se esperaba un impulso en el poder y en la fuerza de los sindicatos después de la victoria electoral socialista de 1981, pero la realidad es que siguen en general perdiendo afiliados y que el sindicalismo francés se halla en crisis, tal como analizaremos a continuación.

Las principales confederaciones sindicales

Los sindicatos principales están organizados en cinco grandes confederaciones: CGT, FO, CFTC, CFDT y CFE-CGC. Las cinco están consideradas como confederaciones “más representativas”, término legal otorgado en base a cinco criterios: el número de afiliados, la experiencia y antigüedad, la independencia, los activos del sindicato y la actitud patriótica durante la ocupación, que les confiere determinados privilegios y derechos exclusivos en la negociación colectiva, en la nominación de las candidaturas en los comités de empresa y en la representación de los trabajadores en determinados órganos consultivos.

La **CGT (Confédération Générale du Travail)**, fundada en 1895, cuenta en la actualidad con 1.030.843 afiliados³⁷; en su mayoría trabajadores manuales cualificados. La confederación está organizada en federaciones sectoriales, las más importantes son: 1) sector metalúrgico; 2) sanidad y sector público; 3) sector químico; 4) sectores de la construcción,

³⁴ Se conocen tres momentos de acción: 1) durante el verano de 1947, con la huelga de los mineros y la de los ferroviarios; 2) en noviembre-diciembre de 1947, tras el anuncio del Plan Marshall y la constitución del Kominform, y 3) en octubre de 1948 con la huelga general de los mineros.

³⁵ El Protocolo de Grenelle:

- El Gobierno se compromete a la mejora anual del salario mínimo interprofesional en atención al crecimiento del poder adquisitivo de los salarios medios.
- Actualización inmediata de los convenios colectivos vigentes, cuyos salarios crecieron en un 10%.
- Reducción paulatina de la jornada efectiva a través de los convenios colectivos.
- Compromiso de negociar sobre la seguridad en el empleo (acuerdo nacional interconfederal de 1969).
- Derecho a constituir secciones sindicales (Ley de 27 de diciembre de 1968).

³⁶ García Rodríguez, José Luis, «Primavera del 68», *El Mundo*, 30 de marzo de 1993, pág. 8.

³⁷ Datos de 1986-1988 (para todas las confederaciones), Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 414.

electricidad, cristalera y acero, así como en numerosos sindicatos locales. La CGT tiene a su vez una sección que recoge al personal técnico, directivo y profesional, la **UGICT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens)**, que en 1985 contaba con 320.000 afiliados.

La CGT es la confederación sindical más antigua y con mayor tradición de Francia, y adoptó desde sus inicios una posición anarco revolucionaria, proclamando su independencia de los partidos políticos y del Estado³⁸. Sus declaraciones en torno a sus objetivos fueron muy rotundas: «Actuar en el terreno de la lucha de clases para la defensa de los intereses de la lucha obrera. La lucha cotidiana eleva el nivel de comprensión, la combatividad de la clase obrera, forja organizaciones poderosas y militantes valerosos y capaces. La clase obrera realizará así su propia experiencia, lo que le conduce a la evidencia de que para acabar con la explotación capitalista, es preciso acabar con el capitalismo»³⁹.

La presencia de elementos marxistas entre sus filas dio lugar a una escisión en 1921, que acabó con la expulsión de éstos durante el Frente Popular⁴⁰. En 1947 se separaron definitivamente, y la facción minoritaria del sindicato, que rechazaba la ideología marxista, fundó el actual FO (**Force Ouvrière**). A partir de ese momento la CGT-FO se nutría de afiliados con ideología socialista-reformista, y también algunos de tendencia anarcosindicalista. Por el contrario, en la CGT permanecieron los afiliados comunistas.

Los líderes de la actual CGT siguen defendiendo la lucha de clases y la huelga como medios para la obtención de mejoras, y consideran la negociación colectiva como un instrumento de medición de fuerzas entre capital y trabajo. En el congreso anual de la Confederación de 1989, manifestaron que «ciertas prácticas de la negociación colectiva pueden llevarnos a erosionar el progreso social y la legislación laboral». Desde 1940, la mayoría de los líderes departamentales/industriales de la CGT son miembros del Partido Comunista. Este partido "domina" CGT, y quizás este vínculo aceleró la caída en la afiliación de esta confederación, que analizaremos en el siguiente apartado.

FO (Force Ouvrière) cuenta en la actualidad con 1.108.000 afiliados, principalmente de los siguientes sectores: gas, ferrocarril, funcionarios públicos, Paris Transport, sector financiero, textil e ingenieros electrónicos. Es el sindicato más fuerte entre el personal "de cuello blanco" profesional y técnico del sector público, y el número de afiliados sigue creciendo en estos grupos profesionales. Aunque se considera sindicato del sector público, también, y cada vez más, se pueden encontrar trabajadores del sector privado entre sus filas. Tiene una sección de *cadres*, **UCI (Union des Cadres et Ingénieurs)**.

FO se considera heredera de los planteamientos de la antigua CGT (principio de independencia política). En ella predomina la ideología socialista, aunque no se identifica con el programa político adoptado por el partido socialista hasta hace poco en el poder. Este sindicato defiende a ultranza la negociación colectiva y los intereses de los trabajadores con independencia de su ideología política. Acepta la regulación/intervención estatal en materia de relaciones laborales en el sector público, pero rechaza la intervención en la negociación del sector privado. En el ámbito de la empresa no se muestra partidario de la representación directa ni de los sistemas participativos.

En el Congreso del sindicato de 1989, los líderes de FO decidieron adoptar una postura más de confrontación, más dura en los conflictos del sector público y más antieuropea, produciéndose cierta aproximación a la filosofía de la CGT. A diferencia de ésta, la estrategia de FO es lo suficientemente pragmática como para acoger intereses de los

³⁸ En la Carta de Amiens.

³⁹ CGT, Centre Confederal d'education ouvrière, Pérez Amorós, Almendros Morcillos y Rojo Torrecilla, «Régimen Sindical, Participación y Regulación Legal del Despido en el Derecho Europeo», pág. 9.

⁴⁰ Período en el que tuvo lugar una huelga masiva que impulsó numerosas reformas en la legislación laboral, regulando los siguientes aspectos: la figura del delegado de personal, la negociación colectiva en el sector industrial, el descanso retribuido, la semana laboral de 40 horas.

diversos integrantes y sus ideologías. Esta diversidad ideológica (trotskistas, anarco-sindicalistas, revolucionarios, conservadores) es, por otra parte, un "arma de doble filo", ya que implica también una cierta debilidad que afecta al reclutamiento, a la organización y al poder del sindicato.

La **CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)**, fundada en 1919, cuenta en la actualidad con 250.000 afiliados y persigue promover la colaboración armoniosa entre capital y trabajo de acuerdo con los principios de la doctrina social de la Iglesia. En 1964 se produjo una escisión y el grupo minoritario continuó con la orientación católica y con el nombre del sindicato, mientras que el grupo mayoritario formó la CFDT (se analiza a continuación).

La CFTC cuenta principalmente con trabajadores de los siguientes sectores: petróleo, controladores aéreos, sectores minero y financiero, profesores de colegios religiosos y sector sanitario. La CFTC está organizada en 45 federaciones y 94 *unions départementales*.

La ideología de esta confederación se apoya en los siguientes principios: la supremacía del individuo, la defensa de la familia y el rechazo de los postulados de la lucha de clases y de la "politización" de los sindicatos. Entre sus prioridades en materia laboral se encuentran: las políticas de contratación activa, la eliminación del trabajo nocturno y de domingos, y la formación específica. Asimismo, defiende la práctica de la negociación colectiva, la participación de los trabajadores en el beneficio de la empresa y el desarrollo de la Europa social.

La **CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)** ha sido la segunda confederación sindical más importante en Francia hasta principios de los años ochenta. Cuenta con 600.000 afiliados y predomina en los sectores de la sanidad, químico, petróleo, goma, siderúrgico, textil, financiero y banca.

Esta confederación radicalizó sus posturas a raíz de los acontecimientos de 1968, adoptando bastantes aspectos del marxismo, en especial del gramscismo (se manifestaron en favor de la lucha de clases y del "*socialisme autogestionnaire*"). Durante este período, su número de afiliados se multiplicó por dos, pero empezó a descender en 1978.

A partir de 1979 empezó a tomar cuerpo en el seno de la organización una ideología socialista más moderada, que es la que se mantiene en la actualidad. En este período se llevó a cabo un proceso de "*resyndicalisation*" (delimitación y definición de objetivos y aspectos sindicales) y de "*recentrage*" (vuelta al centro), dando prioridad a la adaptación del sindicato a los cambios económicos. En la actualidad se consideran partidarios de la negociación colectiva, y entre sus demandas se encuentran las siguientes: la reducción de la jornada laboral, la adopción de acuerdos colectivos sobre la introducción de tecnología avanzada, la mejora de las oportunidades para los jóvenes, e igualdad para la mujer, y la transformación de las actuales relaciones jerárquicas en la empresa.

Cuenta con 45 federaciones industriales y 21 sindicatos regionales. Ha adquirido gran relevancia en tres regiones: Loira, Bretaña y Alsacia.

La **CFE-CGC (Confédération Générale des Cadres)**, fundada en 1944, es la organización que cuenta con mayor número de *cadres* (cuadros medios) de los sectores metalúrgico y químico entre sus filas: 240.870 afiliados. Presume de mantenerse neutral a influencias políticas, aunque desde 1981 ha adoptado una postura crítica contra el gobierno socialista hasta ahora en el poder.

Su actividad se centra fundamentalmente en los siguientes aspectos: conseguir una mayor participación de los *cadres*, incrementar las diferencias salariales y de seguridad de empleo de los *cadres* con respecto a los operarios, y proteger otros intereses generales (regulación fiscal y seguridad social).

La **FEN (Fédération de l'Education Nationale)** es un sindicato independiente cuyos afiliados, 394.389, son en su mayoría empleados en instituciones de educación estatal, profesores y personal administrativo. Tiene el carácter de sindicato “más representativo” únicamente en el sector de la enseñanza. En este sector, la afiliación sindical está menos fragmentada, por tanto se considera uno de los sindicatos más fuertes. Dentro de la FEN existen diversas tendencias ideológicas.

Existen también otros sindicatos en sectores específicos, entre los que destacan los siguientes: camioneros, periodistas, controladores aéreos, conductores de ferrocarril, recaudadores de impuestos y policía.

El sindicalismo en la actualidad

El movimiento obrero francés se caracteriza principalmente por su pluralismo y su consiguiente *fragmentación sindical*. Destacan las grandes divisiones ideológicas y el antagonismo que gobierna las relaciones entre los sindicatos. Excepto CGC (Confederación de Cuadros) y FEN (Federación de la Educación Nacional), las cinco confederaciones han recogido afiliados de todos los sectores industriales y pertenecientes a todas las categorías profesionales. Por tanto, existe gran competencia entre ellas, aunque en algunos sectores, profesiones y regiones específicas nos encontramos con un mayor peso de un sindicato perteneciente a una confederación determinada.

En principio no existe unidad de acción entre las confederaciones que hemos analizado, excepto en un número determinado de casos:

1. Durante el período 1969-1970, entre CGT y CFDT.
2. A principios de 1990, cuando CFDT y FEN formaron una "plataforma sindical" que aglutinaba confederaciones no comunistas, con el objeto de contrarrestar el poder de grandes sindicatos como TUC y DGB dentro del marco europeo.

El sindicalismo francés ha destacado básicamente por su capacidad de movilización y no ha desarrollado servicios asistenciales o participado en la formación de sociedades al modo del sindicalismo alemán, por ejemplo. Las confederaciones francesas tienen conexión *de facto* con los partidos políticos franceses, por ejemplo, la CGT con el Partido Comunista, y también han existido alianzas temporales o acercamientos durante determinados programas políticos.

La presencia sindical en Francia es, en términos generales, limitada, con una baja tasa de afiliación sindical (10,8% en 1992), en comparación con la de otros países comunitarios, y con un descenso importante en el nivel de afiliación sindical de los trabajadores franceses.

El porcentaje del descenso de la afiliación durante el período 1983-1988 en las principales confederaciones sindicales es el siguiente: CGT, -36%; FO, -3,6%; CFTC, -3,8%; CFDT, -11%; CFE-CGC, -21%, y FEN, -19%⁴¹. Este descenso en el nivel de afiliación sindical responde, por una parte, a unas causas estructurales comunes a otros países europeos y, por otra, a otras específicas al sindicalismo francés. Estas últimas son las siguientes:

1. Los orígenes anarcosindicalistas, que potenciaron la importancia de una elite de activistas, en lugar de una base estable de afiliados, y la preferencia por la huelga, en lugar de la negociación colectiva; en consecuencia, el sindicato era menos capaz de obtener beneficios para sus afiliados.
2. La fragmentación política e ideológica, que dificulta el reclutamiento y la permanencia de afiliados.

⁴¹ Ferner, A. y R. Hyman, obra cit., pág.. 413-419.

3. La oposición empresarial, fruto de una tradición paternalista, que predominaba sobre todo en la pequeña empresa.
4. La libertad individual de sindicación y la aplicabilidad *erga omnes* de los convenios colectivos.

Los aspectos de carácter general que hemos apuntado son los siguientes:

Crisis de afiliación: El descenso en la afiliación sindical es un fenómeno extendido en el mundo occidental que responde a una serie de cambios, más acusados en algunos países que en otros, entre los que se encuentran: en primer lugar, la reestructuración industrial, que conlleva la paulatina desaparición de sectores tradicionalmente sindicados; en segundo lugar, los cambios en el mercado laboral (aumento del desempleo, incremento de la contratación temporal y a tiempo partido, y la presencia de mujeres); en tercer lugar, cambios en los valores sociales (predominio de valores individualistas, jóvenes que cuestionan el papel de los sindicatos); por último, y quizá uno de los factores de mayor importancia, la crisis interna que padece el sindicato ante la imposibilidad de hacer frente a los nuevos retos que plantean los años noventa. Los nuevos acontecimientos parecen desbordar la capacidad administrativa del sindicato, y producen también un alejamiento de las bases, que critican a sus líderes por su actuación burocrática, politizada y poco solidaria. Esta crisis interna se debe también a los escasos recursos organizativos y económicos de los sindicatos. No existen procedimientos de descuento automático de cuotas salariales —están prohibidas—, y esto conlleva pagos irregulares (generalmente seis meses por año).

Crisis de influencia: La influencia y presencia sindical pueden medirse también tomando como referencia las elecciones en órganos representativos: comités de empresa y tribunales laborales (*Conseils de Prud'hommes*). En los comités de empresa, las cinco confederaciones “más representativas” siguen acaparando el 70% de los votos. Pero hay que destacar que entre 1977-1989 ha aumentado considerablemente el voto a representantes no sindicados. En 1989, por vez primera, candidatos no sindicados a comités de empresa obtuvieron mayor número de votos (26,4%) que representantes de CGT (25,1%), CFDT (21,0%), FO (11,2%) y CFTC (4,6%).

Crisis de militancia y de participación institucional: La competencia y el antagonismo entre sindicatos, junto con la ausencia generalizada de disciplina interna en los mismos, reduce para el Estado el atractivo de la negociación tripartita a nivel nacional (concertación social). A pesar de ello, los sindicatos participan en numerosos organismos públicos. Entre éstos destaca el Consejo Económico y Social, organismo corporativo que asesora al Gobierno, donde los sindicatos pueden presentar sus puntos de vista, aunque su influencia en la toma de decisiones es limitada. Cerca de 30.000 representantes sindicales están presentes en los diversos organismos oficiales: Comisión Nacional para la Negociación Colectiva, para la Formación Profesional, para la mejora de las condiciones laborales, y comisiones que analizan los sistemas de seguridad social y los subsidios de desempleo. También existen instituciones similares a nivel regional.

Cuadro 6. Principales confederaciones sindicales y sus características

Principales confederaciones sindicales	Ideología	Nº de afiliados	Sindicatos más importantes y Composición
CGT (Confédération Générale de Travail)	Comunista	1.030.843	UGICT Union Générale des Ingenieurs, Cadres et Techniciens
FO (Force Ouvrière)	Socialista	1.108.000	Personal profesional y técnico del sector público
CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)	Socialista	600.000	Diversos sectores
CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)	Católica	250.000	Diversos sectores
CFE-CGC (Confédération Général des Cadres)	Independiente	240.870	Mandos de los sectores del metal y químico

Los empresarios

Aspectos generales

A pesar de que durante la reconstrucción que tuvo lugar después de la segunda guerra mundial se llevaron a cabo numerosas fusiones de empresas para hacer frente a la competencia europea, la industria francesa comprende un gran número de pequeñas y medianas empresas, empresas que han sido familiares en su mayoría. En la actualidad, y a partir de los años sesenta, adquieren relevancia también las grandes empresas. En 1987, el 36% de la población activa trabaja en empresas con más de 500 trabajadores, porcentaje similar al alemán y al inglés.

Características de la “cultura industrial francesa”:

- Estilo de dirección centralizado y burocrático: con escasa delegación de funciones, limitada discreción en el desarrollo de las tareas, supervisión directa y sistemas de evaluación individual.
- Alto porcentaje de personal indirecto sobre directo (en comparación con Reino Unido y Alemania).
- Desarrollo de la formación específica de la empresa.
- Rígidas categorías profesionales.
- Gran “distancia social” en las relaciones entre la empresa y los sindicatos, y desconfianza mutua, que dan lugar a unas relaciones laborales conflictivas (la plantilla ejerce poder sobre el empresario, éste otorga concesiones con el objeto de

evitar militancia, aunque intenta mantener la apariencia de poder de decisión unilateral).

Los empresarios franceses están más unidos que sus contrapartes sindicales. Tradicionalmente han sido considerados unos dirigentes autoritarios y paternalistas, que rechazan la participación de los trabajadores y que ejercían agresivamente sus prerrogativas empresariales.

La crisis mundial de 1973 contribuyó a un cambio en la estrategia empresarial. Los empresarios decidieron llevar a cabo una política social activa en la empresa que complementara las negociaciones que tenían lugar con los sindicatos en otros niveles superiores al ámbito de la empresa. Desarrollaron en este contexto políticas de información y formación, y empezaron a sustituir prácticas autoritarias por otras más participativas. Introdujeron programas de QWL (“mejora de las condiciones de trabajo”), círculos de calidad y sistemas de individualización de la relación de trabajo. Los empresarios querían comunicación y diálogo, pero sin la mediación de los sindicatos. Por este motivo aumentaron las competencias y responsabilidades de los mandos intermedios (por ejemplo, delegando en ellos la resolución de agravios). Estos hechos iban contribuyendo paulatinamente a la pérdida de poder y presencia del sindicato en la empresa.

Las organizaciones empresariales:

La **CNPF (Conseil National du Patronat Français)** se fundó en 1945, aunque los empresarios franceses ya estaban organizados, por sectores industriales (textil, construcción, hierro, minero), desde principios del siglo XIX, con el objeto de proteger la economía francesa frente a la competencia extranjera; y posteriormente, y a partir de 1840, para resistir la organización sindical. Existía, desde 1919, una organización nacional creada a instancias del gobierno francés, la CGPF (Confédération Générale de la Production Française), que fue disuelta en 1940.

En la actualidad, la CNPF se estructura en ochenta organizaciones sectoriales, y agrupa entre sus miembros a tres cuartas partes del total de empresas francesas. La CNPF no negocia directamente con los sindicatos, pero juega un papel importante en el ámbito laboral y hasta 1986 solía emitir un comunicado sobre temas salariales. Las organizaciones empresariales sectoriales, pertenecientes a la CNPF, sí participan en la negociación del salario mínimo y en la determinación de las condiciones de trabajo.

La estrategia de la CNPF experimentó un cambio importante cuando los "jóvenes dirigentes de empresa" alcanzaron los puestos de decisión. A partir de este momento, y de la mano de estos jóvenes reformistas, la CNPF pasó a estar más interesada en las relaciones con sus empresas afiliadas que con los representantes del poder económico (partido político en el Gobierno). Su involucración en el debate político es, sin embargo, mayor que, por ejemplo, la de la CEOE española. Se ha convertido, con la renovación en la dirección, aproximadamente a partir de 1983, en una organización más profesional y con mayor autonomía propia.

La CNPF reconoce la necesidad de diálogo con los sindicatos y considera que deben compartir con ellos la consecución del progreso social. La presencia e influencia de la CNPF en el ámbito de las empresas ha ido disminuyendo a medida que los directivos de éstas tomaban parte activa en el debate social (como personas públicas, deben formular sus propias opiniones, y actuar en consecuencia, sobre temas como el desempleo, la formación profesional, etc.).

Existen otras confederaciones empresariales: la **CGPME (Confederación General de la pequeña y mediana empresa)**, que pretende llevar a cabo un sindicalismo empresarial reivindicativo, utilizando más abiertamente medios políticos y manifestaciones, mientras que la CNPF es un organismo “de gestión”; **SNPMI** (sindicato nacional de pequeños y medianos empresarios); **UIC** (Union des Industries Chimiques) y **UIMM** (Union des Industries Métallurgiques et Minières).

El Estado como empleador (el sector público)

Francia contaba, hasta el inicio del proceso de privatización iniciado en mayo de 1993⁴², con un extenso sector público, que comprendía: un gran número de empresas, servicios públicos, bancos, una compañía de petróleo, compañías de ferrocarril, electricidad, gas, teléfono, y parte de Renault. El sector público emplea aproximadamente a una cuarta parte de la población en edad activa (datos de 1989).

El sector público ha estado casi siempre a la cabeza en las innovaciones en materia de relaciones laborales. Por ejemplo, la empresa Renault fue una de las primeras en firmar acuerdos de empresa en la década de los años cincuenta. A través de los modelos adoptados en el sector público se pretendía extender la práctica de la negociación colectiva en el sector privado. Jacques Delors (asesor del gobierno francés en la legislatura anterior a 1981) propuso adaptar los incrementos salariales en el sector público a los incrementos de productividad, a la riqueza nacional y al índice de precios. En este contexto se firmaron numerosos acuerdos de progreso (*accords de progrès*) en el sector público y en empresas de servicios públicos (en estos acuerdos se pretendía intercambiar la participación en beneficios por cláusulas de obligación de paz social, aspecto que fue rechazado por los sindicatos).

Uno de los objetivos del gobierno de Mitterrand (1981) consistía en ampliar el número de puestos de trabajo en el sector público. Para ello se redujo la jornada laboral de 40 a 39 horas semanales (sin reducción salarial proporcional), y se introdujo una quinta semana festiva. Los socialistas impulsaron, también en el sector privado, la firma de "acuerdos de solidaridad", que contemplaban medidas como la jubilación anticipada y la reducción en las horas de trabajo. Esta última medida suponía una reducción en la cuantía de las obligaciones fiscales de la empresa con respecto a los nuevos empleados. El Gobierno, asimismo, limitó la contratación temporal y de jornada partida, y aumentó el salario mínimo.

En 1983, el Gobierno amplió el alcance y el contenido de los derechos de información de los representantes sindicales en el sector público. A partir de este momento, las empresas estatales –como por ejemplo, Thomson, Saint Gobain, Péchiney y Rhône-Poulenc– comenzaron a desarrollar prácticas consultivas y de información similares a las que recoge la legislación comunitaria.

Los funcionarios públicos protagonizaron durante la década de los ochenta difíciles negociaciones salariales (no se llegó a un acuerdo en materia salarial en 1984, 1986 y 1987). Durante estos años los funcionarios vieron reducido su poder adquisitivo en un 10% y se sucedieron numerosas demandas que acabaron en huelgas.

En febrero de 1990, por fin la Administración y los sindicatos llegan a un acuerdo que tiene por objeto renovar las relaciones laborales del sector público, que afecta a 4,5 millones de funcionarios. Este acuerdo estará en vigor durante los próximos siete años. En él se reestructura la tabla salarial y se establece el desarrollo de carrera y los planes de promoción de todos los funcionarios públicos, desde que se incorporan hasta su jubilación⁴³.

⁴² El Primer ministro francés, Balladur, decidió privatizar 21 empresas públicas.

⁴³ CGT y FO no firmaron el acuerdo, ya que opinaban que éste llevaría progresivamente a la implantación de sistemas de retribución en atención a resultados individuales.

Cuadro 7. Principales confederaciones empresariales y sus características

Principales confederaciones empresariales	Cobertura	Organizaciones mas importantes
CNPF (Conseil National du Patronat Français)	75% del total de empresas en Francia	80 organizaciones sectoriales
CGPME (Confederación General de la pequeña y mediana empresa)		
SNPMI (Sindicato nacional de los pequeños y medianos empresarios)		
UIC (Union des Industries Chimiques)		
UIMM (Union des Industries Métallurgiques et Minières)		

La negociación colectiva

En primer lugar, haremos un repaso histórico sobre las distintas disposiciones que han regulado e influido en la práctica de la negociación colectiva, para centrarnos después en los tres niveles de negociación más importantes⁴⁴:

1. La negociación colectiva a nivel de empresa.
2. La negociación colectiva sectorial.
3. La negociación colectiva a nivel nacional (*accord interprofessionnel*).

La legislación sobre la negociación colectiva (leyes de 1919, 1936, 1946, 1950, 1971 y 1982) ha tenido como objetivo, en general, contrarrestar la debilidad del movimiento sindical y la ausencia de negociación colectiva voluntaria, como la que predomina en Reino Unido. La legislación laboral francesa apoya el pluralismo sindical y favorece las organizaciones sindicales más pequeñas (CFTC y CGC).

- A. La Ley de 1936 recoge el marco general de regulación de la negociación colectiva:
 1. Establece el nivel básico de negociación: el sector industrial. La negociación por sector o rama industrial es el nivel predilecto de los actores franceses. Los empresarios prefieren convenios sectoriales que establezcan mínimos, que puedan ser modificados y mejorados en la empresa, y que evitan el tener que reconocer a

⁴⁴ En cuanto al número de acuerdos firmados en cada nivel de negociación, cabe destacar que en 1990 se firmaron: 41 acuerdos nacionales, 28 acuerdos sectoriales y 6.496 acuerdos a nivel de empresa (en *Actualités*, Partenaires n° 38, junio-agosto de 1992).

ciertos sindicatos a nivel de empresa. Por su parte, los sindicatos se benefician de este nivel de negociación, cuyas disposiciones afectan a un mayor número de trabajadores (igualdad/uniformidad en las condiciones de trabajo).

2. Recoge el principio de extensión de la aplicabilidad de los convenios a empresarios que no pertenezcan a la organización empresarial que negocia, otorgando a los sindicatos más representativos la posibilidad de establecer “*la loi de la profession*”. A través de ésta, trabajadores no sindicados pueden beneficiarse de las condiciones estipuladas en convenios colectivos aunque éstos se firmen sólo por un sindicato que ostenta dicha condición (“mayor representatividad”).
- B. La Ley de 1950 continúa otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva por sector industrial.
- C. **A partir de 1971**, y a raíz de los acontecimientos de mayo de 1968 analizados anteriormente, se observa un gran desarrollo de:
1. ***Las negociaciones a nivel nacional (accord interprofessionnel)***: constituyen el marco para las negociaciones en niveles inferiores (sector industrial, empresa o centro de trabajo).
 2. ***Las negociaciones a nivel de empresa***: empiezan a adquirir importancia especialmente a partir de 1968, fecha en la que se reconoce la representación sindical en la empresa, definiendo su papel y otorgándoles competencia para la negociación colectiva.
- D. **A partir de la crisis de 1973**, los acuerdos de empresa disminuyen y, por el contrario, durante este período abundan las negociaciones nacionales y sectoriales donde se negociaban aspectos básicos referidos al empleo que afectaban al conjunto de los trabajadores.
- E. **El gobierno de Mitterrand (1981)** encarga al ministro de Trabajo una investigación sobre la negociación colectiva, dando lugar al Auroux Report. Este documento destaca los defectos que existían en la práctica de la negociación colectiva y en las relaciones laborales del momento:
1. La existencia de un gran número de asalariados (en su mayoría trabajadores con contratos temporales) excluidos de los convenios colectivos.
 2. La falta de definición de las clasificaciones profesionales.
 3. Grandes diferencias (un 30%) entre el salario mínimo y el salario real.
 4. Únicamente una cuarta parte de los trabajadores franceses tenían sus condiciones de trabajo reguladas por convenios de empresa.
 5. La baja densidad de afiliación sindical y las discrepancias entre sindicatos que ponían en entredicho la legitimidad de los acuerdos.
- F. El Auroux Report dio lugar a la Ley sobre Negociación Colectiva de 1982, que aborda los siguientes puntos:
1. ***El deber de negociar a nivel de empresa***: en empresas con secciones sindicales, el empresario está obligado a negociar el salario y las condiciones de trabajo al menos una vez al año (no existe, sin embargo, obligación de llegar a ningún acuerdo, ni obligación de negociar de buena fe). Este precepto ha levantado algunos debates, entre los que destacan los siguientes: en primer lugar, la obligación de revisar los salarios cada año puede impulsar un aumento inflacionista; en segundo lugar, la negociación a nivel de empresa erosiona el papel de los convenios de ámbito superior y producirá disparidades entre pequeñas y grandes empresas (las pequeñas empresas están exentas de la obligación de

negociar, aunque la ley establece que empresas con más de once trabajadores –que carecen por tanto de delegados sindicales y de representación del personal– pueden formar comisiones paritarias para negociar); por último, otra de las críticas se centra en el posible aumento en las disputas a nivel de empresa que origina la obligación de negociar cada año.

2. *La posibilidad de que los sindicatos no firmantes puedan denunciar la aplicación de un convenio que recoja condiciones menos beneficiosas para el trabajador o que contradigan lo estipulado en convenios de ámbito y jerarquía superior.* Antes de ejercer el derecho de veto, los sindicatos excluidos deben obtener el voto afirmativo de al menos el 50% de los miembros del comité de empresa, y deben ejercitar este derecho en el plazo de una semana (no se utiliza este procedimiento en la práctica).
3. *La obligación de negociar a nivel sectorial: salarios, complementos salariales y jornada de trabajo, cada año; y cada cinco años, a revisar las categorías profesionales* (sin obligación de llegar a un acuerdo).
4. *Disposiciones que incrementan el derecho de información de los sindicatos* y que recogen la posibilidad de que éstos puedan contar con expertos en la negociación.
5. *La ampliación de la facultad ministerial de extensión de un convenio a empresas no firmantes del mismo, o de diferente sector industrial y dentro o fuera de la misma área geográfica* (antes era preciso que solicitara la extensión al menos una organización representativa, ahora el procedimiento puede iniciarse de oficio, y sólo se bloquea por oposición escrita y motivada de la mayoría de los miembros de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva).

En el sistema francés no se prohíbe la concurrencia entre convenios de distinto ámbito y/o nivel de negociación, imponiéndose la acomodación de los convenios vigentes a las mejoras de nuevos convenios de ámbito superior («si acaba de celebrarse un convenio o acuerdo a nivel superior... las partes adaptan las cláusulas de su convenio o acuerdo anterior que fueran menos favorables para los trabajadores»)⁴⁵.

Los convenios colectivos tienen en general un período de vigencia de un año, que se renueva automáticamente excepto en los casos en los que se contemplan otros procedimientos de denuncia en el propio convenio. No es práctica común el incluir cláusulas de obligación de paz social durante la vigencia del convenio.

La negociación colectiva a nivel de empresa:

Los convenios colectivos de empresa los negocian el empresario y las organizaciones sindicales representativas a nivel de empresa (no el comité). La regla de representatividad es la misma que la existente para los convenios sectoriales: tienen competencia para negociar las confederaciones representativas a nivel nacional y los sindicatos que prueben su representatividad en el ámbito del convenio. Sin embargo, no se establece ningún *quorum* de representación, sólo se necesita la aceptación del empresario (aunque las grandes confederaciones reclaman que se imponga un mínimo de representatividad).

Los convenios de empresa son autorizados no sólo para adaptar e incrementar las ventajas de un convenio sectorial, sino también para establecer condiciones distintas a lo dispuesto en disposiciones legales o reglamentarias (siempre que éstas lo permitan al establecer en su enunciado “*salvo pacto en contrario*”); y a recoger modalidades particulares

⁴⁵ Artículo 132.23.2. Ley 1982 sobre negociación colectiva.

de aplicación de los aumentos salariales del convenio sectorial (“siempre que la masa salarial se incremente al menos en la cuantía prevista en éste”)⁴⁶.

En cuanto a la eficacia del convenio, ésta se extiende a todo el personal de la empresa o centro de trabajo, tanto lo negocien y firmen uno o todos los sindicatos representativos (en el sistema francés se establece, al igual que en el español, el principio de aplicabilidad *erga omnes*).

La práctica de la negociación colectiva a nivel de empresa se ha cuatriplicado en las empresas francesas durante el período 1981-1987. Se puede afirmar que en la actualidad un 65% del total de empresas francesas tienen algún tipo de convenio o acuerdo de empresa, y se observa un ligero incremento de estas decisiones. Sin embargo, existen grandes diferencias entre sectores industriales: la presencia de acuerdos de empresa es mayor en el sector seguros, energía y bienes de equipo, y menor en construcción.

En cuanto al contenido de los acuerdos: un 57% de éstos determinan salarios; un 35% se refieren a cuestiones del horario de trabajo (turnos) y a la jornada laboral (en general, aspectos “clásicos” como vacaciones anuales, días festivos...); un 21% de los acuerdos establecen cláusulas que modifican el horario y la jornada semanal en atención a fluctuaciones en la demanda, causas económicas y/o temporales. Por el contrario, temas como el cambio tecnológico, categorías profesionales y empleo, son menos frecuentes⁴⁷.

En líneas generales se observa un incremento en el número de acuerdos que individualizan los sistemas de retribución, predominando aquellos que introducen planes de participación en los beneficios de la empresa. La presencia de estos planes se ha duplicado en el período 1988-1990 (en el año noventa afectaban a cinco millones de trabajadores) y el incremento ha sido mayor en empresas con menos de cincuenta empleados, aunque los sistemas de participación económica predominan en las grandes empresas.

A pesar de lo expuesto, la negociación colectiva a nivel de empresa se encuentra con varios obstáculos y dificultades: en primer lugar, el aumento en la complejidad de la negociación, que se debe principalmente a una mayor variedad en las demandas de los trabajadores y a la naturaleza más técnica y precisa de los aspectos tratados. Por una parte, se están estableciendo relaciones duraderas y estables entre el sindicato y la empresa, pero, por otra, se está erosionando el clima laboral, debido al tratamiento que reciben algunos temas como los despidos colectivos y las nuevas modalidades (más flexibles) de contratación.

La negociación colectiva sectorial:

La negociación colectiva sectorial continúa jugando un papel esencial, sentando las bases y el marco básico de regulación de las condiciones de trabajo en Francia.

Los convenios sectoriales se negocian entre una o varias organizaciones de empresarios y de trabajadores. La representatividad de éstas depende de que el convenio vaya a tener o no eficacia general (a diferencia de los convenios de empresa, éstos carecen en principio de ella). El convenio que vaya a tener eficacia general en todas las empresas de su ámbito, se negocia de un modo determinado y precisa el cumplimiento de unos requisitos estrictos: la negociación se efectúa en una comisión paritaria; el convenio precisa un contenido formal; el ministro debe dictar una orden para que adquiera eficacia general.

El 80% de los convenios sectoriales regulan y determinan salarios (la gran mayoría recogen disposiciones que incrementan salarios mínimos). Aunque su presencia e importancia es incuestionable, todavía quedan aproximadamente un millón de trabajadores excluidos de estos convenios (en deportes, medios de comunicación y actividades de ocio).

⁴⁶ Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad autónoma del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 269.

⁴⁷ Datos de 1989. Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 432.

La negociación colectiva nacional: «accord interprofessionnel»

La práctica de la negociación tripartita, a nivel nacional y con repercusión en todas las ramas industriales, impulsada en 1968, descendió a finales de los años setenta, pero ha vuelto a renacer en los últimos años de la década de los ochenta. A partir de 1988, las negociaciones entre sindicatos y empresarios han dado lugar a una serie de "acuerdos de orientación", designados para promover la modernización de la industria y de las empresas francesas con vistas al mercado único europeo. Estos acuerdos han sido los siguientes:

- 1° Septiembre de 1988: acuerdo referente al cambio tecnológico.
- 2° Marzo de 1989: acuerdo sobre la organización de la jornada de trabajo, donde se establecen limitaciones a las horas extraordinarias y a la jornada continuada.
- 3° Noviembre de 1989: acuerdo sobre la discriminación sexual en el trabajo.
- 4° Octubre de 1989: mejora de las condiciones de trabajo.
- 5° Marzo de 1990: acuerdo sobre la contratación temporal.
- 6° Finalmente, en 1990, diversas negociaciones sobre el impulso a la formación profesional.

Las disposiciones de estos acuerdos no son vinculantes, es decir, su contenido es meramente indicativo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, a raíz de un acuerdo se acabará legislando sobre la materia, convirtiéndose en un marco mínimo de obligado cumplimiento. Su práctica refleja un paso importante hacia la cooperación entre los actores sociales que, por otra parte, se observa también a nivel nacional, en la Comisión Nacional de Negociación Colectiva: órgano tripartito cuya función (ampliada notablemente en 1982) consiste en: revisar la legislación nacional y la generalización y extensión de los convenios; estudiar la evolución de los salarios y decidir el SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento).

La negociación colectiva es ahora una práctica institucionalizada, común y regular. Continúa el debate sobre el nivel de negociación más adecuado. Los empresarios persiguen la descentralización, negociación a nivel de empresa; postura que se justifica por la necesidad de adoptar prácticas "flexibles" de organización del trabajo y de la plantilla, con el objeto de hacer más competitivas sus empresas. Por otra parte, los sindicatos quieren mantener también la negociación sectorial, que permite la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas las empresas del sector. Los sindicatos parecen dispuestos a aumentar sus posturas de confrontación (debate en recientes congresos de CGT, FO, CFDT), aunque su debilitamiento y la actual situación de la economía impidan la oposición a futuras medidas económicas, legislativas y/o prácticas empresariales.

Cuadro 8. La negociación colectiva en Francia

Ambito de la negociación: en el sistema francés no se prohíbe la concurrencia entre convenios de distinto ámbito y/o nivel de negociación, imponiéndose la acomodación de los convenios vigentes a las mejoras de nuevos convenios de ámbito superior. Son importantes tres niveles de negociación:

Negociación a nivel de empresa: Adquiere importancia a partir de 1968, y en la actualidad se encuentra en aumento a raíz de la obligación de negociar a nivel de empresa que recoge la ley sobre negociación colectiva de 1982.

Negociación sectorial: Es el nivel básico de negociación y donde quedan establecidas las condiciones mínimas, que pueden ser mejoradas en los convenios de empresa.

Negociación a nivel nacional: Pueden tener carácter bi o tripartito, y establecen disposiciones no vinculantes de regulación para todos los sectores industriales.

Referencias

Alonso García, M., «La solución de los conflictos colectivos de trabajo», Institutos de Estudios Económicos, Madrid, 1979.

Auvergnon, Philippe, «Regulación de la huelga en los servicios públicos en Francia», texto que reproduce la conferencia en la Universidad de Alcalá de Henarés, 4 de marzo de 1992.

Baglioni, G. y C. Crouch, «European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility», Sage Publications, Londres, 1990.

Bamber, Greg I. y Russell D. Lansbury, «International and Comparative Industrial Relations», Unwin Hyman, Londres, 1985, págs. 165-182.

Bean, R., «Comparative Industrial Relations: An introduction to cross-national perspectives», Routledge, Londres, 1989.

Blainpain, Roger, «Comparative Labour Law and Industrial Relations», Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, Países Bajos, 1987.

Commission des Communautés Européennes. Direction Générale de l'emploi, des Relations Industrielles et des Affaires Sociales, «Europe Sociale: la réglementation des conditions de travail dans les Etats membres de la Communauté européenne», vol. 1, suplemento 4/92.

Comisión de las Comunidades Europeas, «El empleo en Europa 1992», Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1993.

Consejo de Relaciones Laborales. Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», Publicaciones de documentos del Consejo de Relaciones Laborales, 1984.

Ferner, Anthony y Richard Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», Basil Blackwell, Oxford, 1992, págs. 404-445.

Goerlich Peset, José María, «Informe técnico-jurídico sobre: El despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Autoridad Laboral*, n° 11, 15-21 de marzo de 1993.

Guinea, José Luis, «Los sindicatos en la Europa de hoy», Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1977.

Incomes Data Services, «Industrial Relations. France», Institute of Personnel Management, Londres, 1991, págs. 39-59.

Lacroix Group, «Wage Bargaining in Europe», Bruselas, 18 de mayo de 1989.

Lane, Christel, «Management and Labour in Europe», Edward Elgar Publishing Limited, Reino Unido, 1989.

«La reglamentación del despido en Europa Occidental» (septiembre de 1992); «Expedientes de regulación de jornada en los países europeos» (diciembre de 1992) y «La reglamentación del sector del metal en Europa» (septiembre de 1993), Fundación CONFEMETAL

Memo Social 93:

Chomage Partiel, págs. 57-65

Licenciement non économique, págs. 425-444.

Expression des salaires, págs. 316-320.

Participation, págs. 541 -561.

Syndicats et Droit Syndical, págs. 635-658.

Peña Baztán, M. y J. Tovillas Zorzano, «Sindicatos y comités de empresa en el Mercado Común», Hispano Europea S.A., Barcelona, 1987, págs. 80-139.

Pérez Amorós, Almendros Morcillos y Rojo Torrecilla, «Régimen sindical, participación y regulación legal del despido en el derecho europeo», Ediciones de la Universidad de Barcelona, 1980, págs. 9-13, 49-76 y 177-189.

Pérez de los Cobos, Francisco, «El despido por causas económicas en Francia, Estudio especial del despido colectivo», *Autoridad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993.

Poole, Michael, «Industrial Relations: Origins and patterns of national diversity», Routledge & Kegan Paul Ltd., Londres, 1987.

Roberts, B.C., «Industrial Relations in Europe», Crown Helm, 1985.

Salvador, Jesús y Fernando Almendros, «Panorama del sindicalismo europeo», Fontanella, Barcelona, 1972.

Sisson, Keith, «Los empresarios y la negociacion colectiva. Un estudio internacional comparado», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (bajo licencia de Basil Blackwell Ltd.), 1990.

«The Termination of Contract in Europe», EIRR Report No 1.

«The Regulation of Industrial Conflict in Europe», EIRR Report No 2.

L'Ecotais, Yann de, «Inflexible France», The world in 1994, The Economist Publications Ltd., Londres, 1993.

Consulta de numerosa información remitida por la Embajada de Francia en Madrid; prensa, española y extranjera, y publicaciones oficiales francesas.