ASESOR SINDICAL

JORNADAS DE FORMACIÓN SINDICAL

EN CUARENTENA

Fundamentos Constitucionales de los Modelos de Negociación Colectiva.

2020, desde el 20 al 31 de julio

ASESOR SINDICAL

Formación Sindical

Negociación Colectiva

Julio	Materia	Contenido
Lunes 20	Generalidades	Sistema Europeo Alemania Instrumentos Internacionales
Martes 21	Europa	Sistema Europeo Alemania
Miércoles 22		Francia
Jueves 23		España
Viernes 24		Italia
Lunes 27	América	Argentina
Martes 28		Uruguay
Miércoles 29		Brasil
Jueves 30		EEUU
Viernes 31	Síntesis	Síntesis Conclusiones

ASESOR SINDICAL

Formación Sindical

Negociación Colectiva. Generalidades - Francia

Francia

- Tasas
- Generalidades
- Convenio Colectivo - Extensión
- Ordenanzas Macron
- Ampliación
- Evaluación
- Rol del legislador

ASESOR SINDICAL

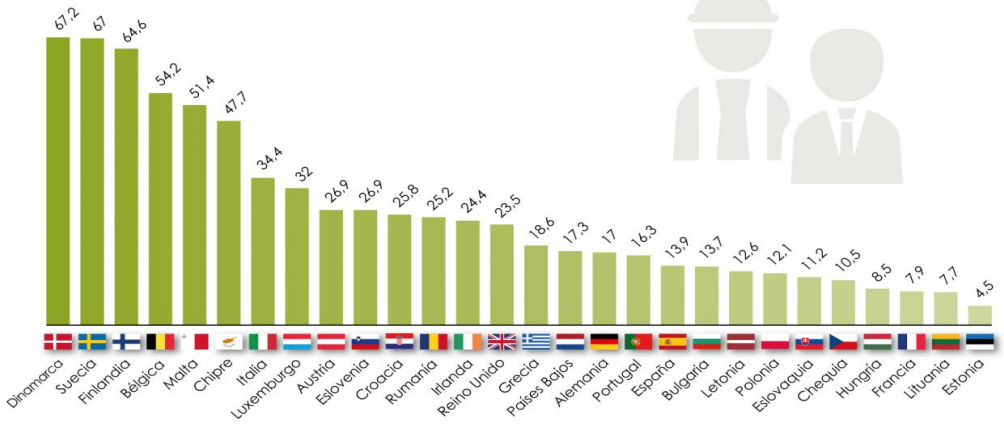
Tasas

Tasas
Generalidades
Convenio Colectivo
Ordenanzas Macron
Ampliación
Evaluación
Rol del legislador

Formación Sindical

Tasa de sindicalización en la Unión Europea

Asalariados afiliados a sindicatos (%)



Negociación colectiva en la Unión Europea

Trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (%)

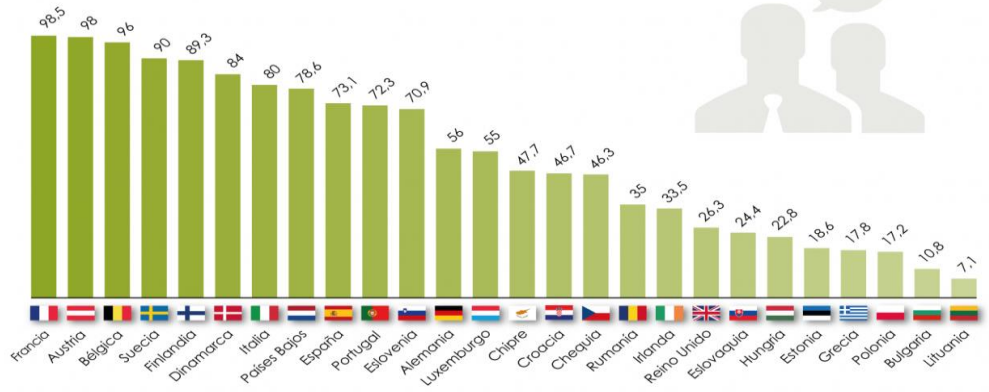


Gráfico:
Álvaro Merino (2019)
Fuente:
Organización Internacional del Trabajo (2013-2016)

EOM
elordenmundial.com

Sindicalización 8%

Cobertura NC: 98%

ASESOR SINDICAL

Negociación Colectiva.- Francia

Formación Sindical

Generalidades

- El caso francés resulta de particular interés ya que la cobertura de la negociación colectiva es muy alta, más de un 98,5% de los trabajadores en el año 2018, no obstante, la tasa de sindicalización sólo alcanza el 8%.

- Lo anterior, debido a que los **convenios colectivos son fácilmente extendidos a sectores de actividad en su totalidad**. En efecto, el gobierno puede extender convenios colectivos a solicitud de una de las partes que negociaron.

- Estas extensiones, decididas por la autoridad pública, han sido usadas en diferentes ramas para subir el nivel de los beneficios entregados a trabajadores y para evitar la competencia basada en bajo precio de la mano de obra.

- Otro mecanismo parecido son las **ampliaciones** (élargissement) del convenio ramal, por parte de la autoridad, a diferentes regiones o a otros sectores económicos.

- En consecuencia, incluso las compañías que no son miembros en una organización de empleadores son cubiertas por un acuerdo sectorial una vez que ha sido extendido o ampliado por el gobierno.

Negociación Colectiva.- Francia

Convenio Colectivo

- *"un acuerdo mediante el cual uno o más sindicatos representativos de trabajadores y uno o más grupos de empleadores o empleadores individuales establecen las condiciones de empleo, formación profesional y de trabajo, garantías sociales y obligaciones de los firmantes del acuerdo".*

- Convenio se entiende como un acuerdo creador de normas, de reglas, una fuente de reglas.
  - Es considerado como contrato desde su conclusión.
  - Tiene fuerza obligatoria para sus co-firmantes.
  - Sin embargo, en cuanto a su aplicación, el convenio es tratado como un reglamento.

- El juez debe aplicar esta regla de derecho de la misma manera que la ley.
  - Para el caso que un trabajador no fundamente su demanda en un convenio determinado, el juez debe buscar si uno aplicable y, eventualmente, determinar su contenido.

A este efecto normativo se deben agregar los efectos inmediato, imperativo y automático de los convenios colectivos.

Negociación Colectiva.- Francia

Convenio Colectivo

- Originado en la práctica social y comúnmente destinado a ponerle término a un conflicto colectivo.
- Primero difícil de encasillar en categorías o en mecanismos tradicionales no eran del todo convincentes, aparece su naturaleza híbrida de contrato y acto reglamentario.

- Este poder creador de normas jurídicas emana de un derecho constitucional establecido en el preámbulo de la Constitución de 1946. Se trata del derecho a la negociación colectiva.

- La especificidad del convenio colectivo francés fue estatuida por el legislador en la ley del 24 de junio de 1936, lo cual provocó un aumento sin precedentes de esta técnica en Francia. El contenido del convenio, aunque libremente decidido por las partes contratantes, debía comprender varias cláusulas esenciales relativas a la relación de trabajo y la innovación más atrevida del legislador de 1936 fue haber permitido a la autoridad pública proceder por decreto ministerial a la extensión del convenio colectivo, desde el momento en que era firmado por los sindicatos y grupos de empleadores representativos, considerados como portavoces de la profesión.

Negociación Colectiva.- Francia

Convenio Colectivo

- Leyes han modificado la regulación de los convenios colectivos, manteniendo y profundizando el modelo de extensión.
  - Ley de 13 de julio de 1971,
  - Ley Fillon de 4 de mayo de 2004
  - Ley de 5 de marzo de 2014, relativa a la formación profesional, el empleo y la democracia social, en la cual se estableció que las organizaciones profesionales de empleadores mayoritarias no podían rechazar u oponerse a lo regulado por el convenio en estas materias.
- Requisitos para la extensión debe haberse
  - Debe haber sido negociado en el seno de una comisión paritaria o mixta, compuesta obligatoriamente por representantes de los empleadores y trabajadores que sean representativos del campo de aplicación respectivo.
  - La comisión es paritaria si está conformada sólo por representantes de las partes.
  - La comisión también puede ser tripartita, en cuyo caso comprende un representante de la Administración que la Preside.
  - La convocatoria a esta comisión puede ser realizada de oficio por el Ministerio del Trabajo o a petición de una organización de empleadores o de trabajadores que sea representativa. El Ministerio está obligado a convocarla si la solicitud es efectuada por dos organizaciones de empleadores o de trabajadores que sean representativas.

Negociación Colectiva.- Francia

Convenio Colectivo

- Para que opere la extensión el convenio de rama o el acuerdo (profesional o interprofesional) no debe necesariamente ser de carácter nacional. Puede ser de nivel, regional, departamental o local.

- Para que un convenio de rama pueda ser extendido, debe contener ciertas cláusulas obligatorias
  - En el ámbito colectivo, deben comprenderse, por ejemplo, materias relativas al ejercicio de los derechos sindicales, las representación electiva del personal a nivel de empresa, los mandatos de representación y negociación de la rama, y los procedimientos convencionales de conciliación en materia de conflictos colectivos del trabajo.
  - En el ámbito del derecho individual, debe considerar, por ejemplo, las clasificaciones profesionales, las vacaciones, la ruptura del contrato de trabajo, la formación profesional, la igualdad de trato, las condiciones especiales para trabajadores a tiempo parcial, a domicilio, discapacitados, etc.
  - El contenido en sí de estas cláusulas es libremente determinado por las partes. Asimismo, los acuerdos profesionales e interprofesionales pueden ser extendidos aunque versen sólo sobre una materia específica.

Negociación Colectiva.- Francia

Ordenanzas Macron

- Las Ordenanzas Macron han establecido un requisitos para que convenio de rama sea extendible a empresas con menos de 50 trabajadores, consistente en disposiciones específicas para empresas más pequeñas.
- Si no se contemplan o precisan motivos de por qué no fueron adoptadas estas disposiciones específicas, el convenio de rama no puede ser objeto de extensión.
- Es justamente esta norma la que constituye para muchos un cambio de paradigma, al permitir que un acuerdo de rama pueda incluir estipulaciones específicas y menos protectoras para las empresas con menos de cincuenta empleados.
- El empleador puede aplicar este acuerdo en forma unilateral después de haber informado al Comité Económico y Social (si lo hubiera dentro de la empresa), así como también a los trabajadores.
- La extensión de un convenio ramal se inicia con una solicitud de las organizaciones interesadas, aunque el Ministerio del Trabajo no está obligado a decretarla.
- Con todo, la decisión de la administración no es discrecional, ya que puede ser revisada por el juez de lo contencioso administrativo. El rechazo de la extensión puede basarse en motivos de interés general, económicos o sociales, en la protección de terceros y en la intención de reformular una rama de actividad.
- Se agrega la posibilidad de que el Ministerio del trabajo rechace la extensión por razones de interés general, especialmente por afectar en forma excesiva de la libre competencia.

Ordenanzas Macron

- En definitiva, el campo de aplicación de la extensión será el que se indique en el acuerdo o convenio a extender, o como lo determine el Ministerio del Trabajo. Así como también los efectos y las sanciones que se extenderá serán las que fijen las partes o la administración.

- Para efectuar la extensión debe consultarse en forma previa a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, la cual deberá dar una opinión motivada al Ministerio del Trabajo acerca de su conveniencia. También deberá consultarse a esta Comisión cuando se pretenda derogar un decreto de extensión.

- Si la Comisión da su opinión favorable y no se presentan dos organizaciones de empleadores o trabajadores que formalicen su oposición a la extensión, el Ministerio podrá proceder a la misma si se cumplen todos los demás.

- Efectos: todos los empleadores que ejerzan una actividad dentro del campo de aplicación profesional o geográfico de la extensión deben aplicar y respetar los contenidos del convenio ramal o del acuerdo, sean o no miembros de las organizaciones signatarias de los mismos.

- La naturaleza jurídica de la convención o acuerdo extendidos se mantiene a pesar del decreto de extensión.

Negociación Colectiva.- Francia

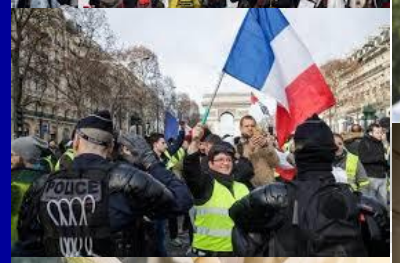
Ampliación

- Ampliación (élargissement) del convenio ramal.
  - Técnica jurídica que permite al Ministerio del Trabajo extender el ámbito de aplicación de una convención o acuerdo colectivo a una región o sector distinto.
  - El decreto de extensión está delimitado a una región o sector en donde ya existe un convenio ramal o acuerdo que será extendido dentro de la misma región o sector al resto de los sujetos.
  - Por el contrario, la función del decreto de ampliación es tomar un convenio ramal o acuerdo de una región o sector X y aplicarlo a una región o sector Y, distinto de X.
    - Por ejemplo, un decreto de extensión dentro del sector eléctrico, significaría aplicar un convenio ramal de dicho sector a otros trabajadores de empresas eléctricas dentro del mismo. Por el contrario, un decreto de ampliación aplicaría el convenio del sector eléctrico a trabajadores de otro sector distinto, por ejemplo, de energía nuclear.
- El decreto de ampliación (élargissement) se aplica a un ámbito profesional o geográfico con una imposibilidad persistente para llegar a un convenio colectivo ramal. Y por lo mismo, a diferencia del decreto de extensión, la función de la ampliación es promocional, en el sentido de dar una señal y una suerte de amenaza a los actores sociales de que se les aplicará una convención ramal de otra región o sector si no llegan a un acuerdo.

Negociación Colectiva.- Francia

Ampliación

- El requisito del decreto de ampliación es la carencia permanente y prolongada de organizaciones de trabajadores y empleadores en un ámbito determinado (región o sector) lo que conlleva la imposibilidad persistente de llegar a celebrar un convenio colectivo ramal.
- Para que proceda la ampliación, debe haber condiciones económicas análogas entre los sectores o regiones respectivos (Ordenanzas Macron)
- Los decretos de ampliación al igual que los de extensión también deben ser consultados a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, con una publicación previa en el Diario oficial y una nueva publicación definitiva una vez adoptado el decreto
- La otra enmienda de las Ordenanzas Macron en este tema fue la consagración de la posibilidad de que el Ministerio del trabajo extienda sólo parcialmente la convención ramal o el acuerdo respectivo, a diferencia de la regulación anterior donde la ampliación comprendía la totalidad de las disposiciones del convenio o acuerdo ampliado
- Los efectos de la ampliación implican la obligatoriedad del convenio ramal ampliado en el nuevo sector y su vigencia se mantendrá hasta que sea derogado por el Ministerio o cuando terminen los efectos del decreto de extensión originario.
- La ampliación termina cuando los actores sociales, en la región o sector respectivo, firman su propio convenio o acuerdo, de esta forma, la ampliación constituye una medida de fomento a la negociación



Negociación Colectiva.- Francia

Evaluación de la Extensión y Ampliación

- Ambas modalidades (extensión y ampliación) han sido valoradas positivamente por la doctrina francesa.
- Para muchos el mecanismo de extensión ha sido claramente positivo, por ejemplo, Mazeaud señala que "*la ventaja de la extensión es respetar las reglas elaboradas por los actores de la vida económica y social, al tiempo que se evita la disparidad de estatus dentro de la misma rama, lo que podría crear dumping social*"
    - Se trata entonces de un efecto corrector de desigualdades elaborado por los mismos actores de la negociación colectiva.
- Hasta antes de la reforma Macron, el convenio colectivo de rama tenía prevalencia sobre el de empresa. Es decir, éste sólo podía elevar los beneficios contemplados en el de rama. Este efecto se denominaba principio de favor.
- Resulta en extremo complejo afirmar que se ha producido un cambio en el modelo francés de extensión de beneficios y en la ampliación. La autoridad administrativa sigue manteniendo la facultad para ello.
- Sin embargo, la arquitectura de los diferentes tipos de acuerdos y convenios a nivel de empresa y de rama se ve alterada, lo que sin duda afectará las extensiones y ampliaciones que la autoridad política (Ministerio del trabajo) decida en el futuro.

Negociación Colectiva.- Francia

Rol del legislador

- El rol de la ley puede adoptar distintas modalidades de regulación alternativas o complementarias:
  - Rol mínimo (regulación débil);
  - Rol de fomento o promocional (regulación media);
  - Rol protagónico (regulación fuerte);
  - Rol prohibitivo (regulación restrictiva)
- Estas modalidades, por otro lado, pueden comprender a los actores, los contenidos, la cobertura y los efectos de los instrumentos que se pacten o extiendan.
- En el caso francés, tanto en el decreto de extensión como en el de ampliación (élargissement) el rol de la ley es de fomento y también protagónico.
  - En el caso de la extensión los requisitos del instrumento a extender, en lo relativo a las partes, su contenido y las cláusulas obligatorias, conlleva una regulación bastante protagónica. Lo mismo en cuanto al procedimiento y sus efectos.
    - En términos generales la extensión, desde el punto de vista de sus objetivos, forma parte también de una legislación de fomento o promoción, en este caso, la no concurrencia o competencia en base a malas condiciones de trabajo, impidiendo el dumping social dentro de una misma región o sector.

Negociación Colectiva.- Francia

Rol del legislador

- En materia de ampliación (élargissement) el rol de la ley es de fomento, ya que se trata de un instrumento conminatorio o promocional, en el sentido de dar una señal y una suerte de amenaza a los actores sociales de que se les aplicará una convención colectiva de otra región o sector si no llegan entre ellos a un acuerdo. Es un instrumento complementario a la extensión.
    - Una vez activada la ampliación, la ley cumple un rol protagónico respecto del procedimiento, de los requisitos y de sus efectos.
- Los roles extremos, a saber, mínimo y prohibitivo están más bien ausentes.

ASESOR SINDICAL

Formación Sindical

Agradecemos su participación.

Mañana jueves 23 de julio revisaremos Modelo español de Negociación Colectiva, continuando este ciclo de presentaciones formativas desde las 20.00 horas en https://meet.jit.si/AsesorSindicalFormaci%C3%B3n.