

EL CUESTIONAMIENTO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL CASO DE TRANSFERENCIA DE EMPRESA EN EL DERECHO LABORAL FRANCÉS

Rachel SPIRE

En derecho laboral francés, conforme al Código del Trabajo (artículo L.132-1), *un contrato colectivo de trabajo* es un acuerdo concluido entre un patrón o una organización de patrones y una o algunas organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, y su objetivo es fijar las *condiciones de empleo y de trabajo, como también las garantías sociales*. Los contratos colectivos son de dos tipos: de empresa o de rama de actividad. La aplicación de un contrato colectivo puede ser “extendida” por la autoridad administrativa, por lo cual se convierte de hecho en un tipo de contrato-ley como el que regula el derecho mexicano, un tema que no será tratado en esta ocasión.

La doctrina jurídica francesa habla de la *naturaleza “dualista”* del contrato colectivo de trabajo: un contrato que genera normas (o reglas, obligaciones), las cuales se imponen a individuos que no lo han firmado personalmente.

Al inicio del contrato, esto es, cuando se concluye, el contrato colectivo está considerado como un *contrato civil*, por lo cual necesita que exista un acuerdo lícito entre dos partes; acuerdo que generará obligaciones para ambos. También como contrato civil requiere la ausencia de dolo o mala fe de alguna de las partes, y debe haber legitimidad también de las dos partes para firmar el contrato como condición de validez.

En cuanto a su *aplicación*, un contrato colectivo es considerado como un *reglamento*, es decir, que tiene efectos como si se tratara de una ley. Existe imperatividad sobre los contratos individuales y los conflictos de interpretación de las cláusulas se resuelven por el juez competente.

En francés hablamos de “convención colectiva” y no de “contrato colectivo”, lo cual implica que importa más el aspecto normativo que lo *intuitu*

personae. Además, en derecho francés, el contrato colectivo nunca puede sustituir a los contratos individuales. Por el contrario, los dos tipos de contratos son considerados como dos fuentes independientes de reglas que rigen una misma relación de trabajo.

Conforme a la legislación francesa, el contrato individual de trabajo es elemento central, que constituye la base de la relación de trabajo. En función de ello, el contrato individual, sea escrito o verbal, tiene tres funciones fundamentales:

- a) Como acto jurídico que condiciona la *aplicación del sistema de normas* llamado derecho laboral.
- b) Como un medio para *acceder al empleo*, a diferencia de trabajar por su propia cuenta.
- c) Como un acuerdo entre dos partes que genera *obligaciones y derechos* para ambas.

Para que en derecho francés se admita que existe un contrato individual de trabajo deberán presentarse *tres elementos*: la *prestación de trabajo*, la *remuneración* y el *vínculo de subordinación*. Cuando esos tres elementos existen, podemos decir que está vigente un contrato individual de trabajo.

La dualidad contractual permite señalar que, cuando hay relación de trabajo en derecho francés, se presume la existencia de un contrato individual de trabajo, *fuentes individual* de normas; sin embargo, la celebración de un contrato colectivo, fuente colectiva de normas, no es automática. Un contrato colectivo de trabajo rige a una colectividad de trabajadores solamente cuando se cumplen *condiciones* de orden *personal* (que el patrón haya firmado el contrato o que pertenezca a la organización patronal que lo ha firmado), de orden *profesional* (la actividad de la empresa debe corresponder a la rama industrial o de actividades del contrato) y de orden *geográfico* (la localización de la empresa debe corresponder a la zona de vigencia del contrato).

El contrato colectivo de empresa se considera como un derecho de clase de los trabajadores y siempre debe regir las condiciones laborales de todos los trabajadores de la empresa, sean o no miembros del sindicato titular del contrato colectivo. Esta condición extensiva permite que en derecho francés se hable de los *efectos inmediato e imperativo* del contrato colectivo.

Por otra parte, en relación con las operaciones comerciales de la empresa, como puede ser la fusión o la cesión de la empresa, por las cuales

tanto la colectividad de trabajadores como sus condiciones laborales pudiesen cambiar de manera profunda, existe un mecanismo jurídico para adaptar el estatuto colectivo a la nueva situación de la empresa. Este mecanismo tiene en estos días un lugar más importante, porque esta parte de la regulación laboral da respuesta a los cambios económicos que se operan. De hecho, la multiplicación de los cambios microeconómicos (compras de empresas, creación de filiales, transferencias, fusiones, entre otras) en la organización de las empresas siempre trae consecuencias sociales y económicas para los trabajadores. En particular, desde el punto de vista colectivo, destacan algunas cuestiones como las de saber si el contrato colectivo sigue vigente o no, si está en concurrencia con otro... En estos casos, en derecho francés, hablamos del cuestionamiento del contrato colectivo (*la mise en cause*).

El cuestionamiento de un contrato colectivo de trabajo constituye una de las causas de *cesación de sus efectos*. Hay cuestionamiento de un contrato colectivo de trabajo ocurra una operación como fusión, cesión, escisión o cambio de actividad (según el artículo L.132-8 al 7o. del Código del Trabajo), y trae como consecuencia la cancelación de las condiciones de aplicabilidad del contrato (la firma del mismo, la rama de actividad y su localización geográfica).

La jurisprudencia francesa considera que el *cuestionamiento de un contrato colectivo* tiene el mismo campo de aplicación que la transferencia de empresa (del artículo L.122-12 del Código del Trabajo): es decir, la unidad económica donde trabajan los empleados fue transferida a un nuevo patrón, quien continúa la explotación de la misma; y los contratos individuales de trabajo vigentes subsisten entre el nuevo patrón y los trabajadores de la empresa.

Dentro de los tres meses siguientes a la transferencia empresarial, debe empezar una nueva negociación, sea para la adaptación de las normas colectivas o para la elaboración de una nueva normatividad. Según el artículo L.132-8 el contrato colectivo sigue produciendo sus efectos hasta la iniciación de la vigencia de un nuevo contrato al cual se le conoce como *sustitutivo*. Según la jurisprudencia (14 de mayo de 1992), el contrato sustitutivo no puede ser idéntico al anterior, es decir, no es posible verificar una tática reconducción, sino que debe ser resultado de una nueva negociación.

Si el contrato cuestionado no se sustituye por uno nuevo al término de un año, el anterior seguirá vigente para los trabajadores que corresponda

por tres meses más (los cuales corresponden a la demora por la iniciación de la nueva negociación). Es lo que en derecho francés se conoce como “sobrevivencia” del contrato colectivo. Después de la demora de esos quince meses, el antiguo contrato desaparece automáticamente, pero los trabajadores conservan sus “beneficios individuales adquiridos”. Este concepto designa los derechos que parte de los trabajadores siguen teniendo y que se originaron en la fuente inicial del contrato colectivo cuestionado pero incorporados a los contratos individuales (la fuente ha cambiado). Para que un beneficio originado en la *fente colectiva* se transforme en *fente individual*, tendría que tratarse de un derecho *personal*, esto es, que beneficie personalmente al o a los trabajadores, por ejemplo: una prima salarial, sí; pero un derecho sindical, no. En tanto que un derecho *adquirido* (que según la jurisprudencia francesa sería un derecho “ya establecido”), cuyo cumplimiento es de tracto sucesivo o cíclico; como sería respecto de los horarios especiales que pudiera tener algún o algunos trabajadores; pero una indemnización por despido, no).

En estas condiciones, durante estos quince meses se pueden presentar dos situaciones: por un lado, se van a aplicar dos contratos colectivos a dos grupos diferentes de trabajadores y, por el otro, un contrato colectivo se aplicaría a un grupo en tanto que el otro grupo habrá de regir sus condiciones laborales de acuerdo con sus contratos individuales en virtud de que carecen de contrato colectivo. Estas situaciones provocan que los derechos de los trabajadores sean heterogéneos. Los dos grupos de trabajadores se van distinguir entre sí en virtud de los términos de la norma aplicable. El resultado es que por un corto tiempo, existirán dos colectividades de trabajadores en situación de trabajo similar pero con estatutos colectivos diferentes, y por supuesto con ventajas y derechos también distintos.

Los sindicatos tienen el deber de luchar porque esta situación se modifique desapareciendo la dualidad contractual. De hecho, según el artículo L.411-1 del Código del Trabajo, “los sindicatos tienen exclusivamente por objeto el estudio y la *defensa de los derechos y de los intereses materiales y morales, tanto colectivos como individuales*, de las personas designadas por su estatuto”. Así que la situación normativa heterogénea que afecta a una colectividad de trabajadores en una misma empresa, como resultado de operaciones patronales, va en contra de la lógica sindical. El sindicato de empresa debe defender los derechos de todos los trabajadores, sin discriminación, es decir, independientemente de su fecha de ingre-

so, de su afiliación al sindicato, del tiempo que lleva trabajando en esta empresa o con este patrón.

Aunque en Francia para exigir una nueva negociación colectiva el sindicato tiene instrumentos jurídicos y legales que pueden generar sanciones civiles y penales para el patrón, parece que en México, en condiciones semejantes, los trabajadores no tienen otra opción que la huelga. En derecho mexicano, el cambio de patrón, ya sea debido a la venta o transferencia de una empresa u otro tipo de transacción, no afecta las relaciones laborales de los mismos: el contrato colectivo permanece sin cambios; el patrón sustituto está obligado a cumplir sus términos, y los derechos de titularidad sobre el contrato colectivo no se ven afectados.

Comentarios sobre la comparación con el derecho mexicano

1) *Diferencia sustancial.* Entre los derechos francés y mexicano, en materia laboral, existen diferencias sustanciales de gran importancia. En primer lugar habría que establecer que el derecho mexicano del trabajo es una rama jurídica autónoma con fundamento en la Constitución Política, desligada del derecho civil. En consecuencia, las reglas civilistas no son aplicables ni la terminología produce la misma conceptualización ni los mismos efectos. Los términos, como de “contrato” de origen civil, cambian esencialmente el concepto y el contenido, motivo por el cual Néstor de Buen cuestiona su denominación.

2) *Vigencia contractual.* Con referencia concreta a la vigencia y aplicación de los contratos individuales y un contrato colectivo para una misma colectividad o para trabajadores afiliados a un mismo sindicato, no puede considerarse la existencia de la dualidad, como sucede en el derecho francés. De aplicarse dos contratos para una misma empresa o centro de trabajo se correría el riesgo de violar el principio de igualdad, o bien de establecer discriminaciones que podrían ampararse en las mismas normas jurídicas, lo cual contrarresta el espíritu de solidaridad. Bien establecido está en el derecho sindical mexicano que la titularidad de un contrato otorga al sindicato negociador el derecho a establecer las condiciones de trabajo para todos sus trabajadores y aun para los no sindicalizados, excepto en tratándose de los de confianza.

Los trabajadores que deseen celebrar un contrato individual habrán de estar bajo la condición de trabajador no sindicalizado, sean o no de con-

fianza, circunstancia que no debe entenderse contraria al respeto de la autonomía de la voluntad, toda vez que ésta se considera asumida por un sindicato que representa la voluntad de sus agremiados por voluntad de los mismos. Si bien es cierto que los beneficios del contrato colectivo se extienden a todos los trabajadores, sean o no sindicalizados, se aplican limitaciones como es el caso de las condiciones para el reparto de utilidades. Sin embargo, en ninguna condición se encuentra la posibilidad de que además de la aplicación del contrato colectivo se aplicaran contratos individuales. Presentada semejante circunstancia habrá de entenderse que se anularía el convenio individual, y que para que un trabajador sindicalizado pueda tener condiciones laborales especiales, requerirá el acuerdo y la intervención del sindicato titular del contrato colectivo. Esta situación puede considerarse prudente en cuanto al impulso y defensa de la unión sindical y a fin de preservar el derecho de igualdad entre los trabajadores que integran una colectividad. Puede considerarse, por otra parte, que el trabajador que tenga la posibilidad de firmar un contrato individual sobre el colectivo podría sentir un compromiso distinto al de sus compañeros.

3) *La sustitución patronal.* La sustitución patronal, en los términos de la Ley Federal del Trabajo ocurre por cualquier acto jurídico civil o mercantil (sucesión hereditaria, compra, fusión, cesión de derechos, etcétera) sin que deba afectar a los trabajadores en cuanto a los derechos adquiridos y los términos de la vigencia del contrato individual o colectivo. Existe una continuidad, es cierto; sin embargo, si se encontraran dos contratos colectivos distintos, habrá que señalar cuál permanecerá vigente, y esta situación, en derecho mexicano y en teoría, es sencilla de dilucidar. En primer lugar, para que acontezca esta situación, deben existir dos sindicatos con los cuales tuvo que haberse negociado la fusión. Es cierto también que prevalecerá el contrato colectivo que reporte mayores ventajas para los trabajadores. Si sólo existe un contrato colectivo, los trabajadores tendrán la opción, según lo disponga el propio documento o los estatutos del sindicato, de afiliarse al sindicato, sin que ello se considere una condición para la continuación de la relación de trabajo de acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo. Cuando no se afilien, derecho que la ley tutela, se verán protegidos por los beneficios en los términos que marca la legislación mexicana.

La sustitución patronal en México no debe reportar confusión en la aplicación normativa; lo que debe hacerse es la protección para los trabajadores de las plantas y empresas que son absorbidas por empresas transnaciona-

les que no respetan sus condiciones de trabajo y que consiguen acuerdos oscuros evitando continuar no sólo con las relaciones de trabajo sino con los propios beneficios. La relación de trabajo debe continuar automáticamente; ello no está ocurriendo en el país, que padece una fiebre de sustituciones patronales por lo general de empresa nacional con extranjera o transnacional, mismas que imponen sus condiciones de trabajo. Esta situación es criticable y debe ser anunciada para que los trabajadores sean informados de sus derechos y de la forma en que deben defenderlos. Es importante destacar que la sustitución patronal debe hacerse del conocimiento de los trabajadores y que sus efectos no se surten hasta en tanto el sindicato haya tomado cuenta de la misma.

4) *Formalidad laboral*. En conclusión podríamos señalar que el derecho mexicano laboral es menos formalista que el francés. La distinción entre los trabajadores como individuos y como ente colectivo no reporta para ellos confusión en cuanto a sus derechos. Faltaría considerar como ejemplo de la legislación francesa la necesidad de formalizar el derecho penal del trabajo. Ciertas obligaciones laborales incumplidas por la parte patronal deben ser sancionadas con severidad para una defensa eficaz de las garantías sociales.