



# Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección Institucional

INS

**Fecha:** 3 de marzo de 2023

**Original:** francés e inglés

Decimoctavo punto del orden del día

## Informe del Director General

Tercer informe complementario: Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

### ▶ Índice

	Página
I. Introducción.....	3
II. Examen de la reclamación .....	4
A. Alegatos de las organizaciones querellantes.....	4
B. Observaciones del Gobierno .....	7
C. Conclusiones del Comité.....	14
III. Recomendaciones del Comité.....	23



## ▶ I. Introducción

---

1. Por comunicación de fecha 31 de enero de 2017, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (CGT-FO) presentaron una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que alegan el incumplimiento por parte del Gobierno de Francia de las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En su 329.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2017), el Consejo de Administración consideró admisible esa reclamación y remitió los alegatos correspondientes al Comité de Libertad Sindical para su examen en virtud de los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. De acuerdo con la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2018), por la que encomendó al Comité de Libertad Sindical que examinase las reclamaciones que se le remitiesen de conformidad con los procedimientos previstos para examinar las reclamaciones con arreglo al artículo 24 (GB.334/INS/5 y GB.332/INS/5 (Rev.)), el Comité estableció para el examen de la reclamación un comité tripartito compuesto por la Sra. Petra Herzfeld Olsson (miembro gubernamental, Suecia), la Sra. Renate Hornung-Draus (miembro empleadora, Alemania) y la Sra. Amanda Brown (miembro trabajadora, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).
2. Francia ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) el 28 de junio de 1951, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) el 26 de octubre de 1951. Actualmente, ambos instrumentos están en vigor en el país.
3. Las disposiciones de la Constitución de la OIT relativas a la presentación de reclamaciones son las siguientes:

### *Artículo 24*

#### *Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio*

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

### *Artículo 25*

#### *Posibilidad de hacer pública la reclamación*

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

4. El 1.º de febrero de 2019, ambas confederaciones remitieron alegatos adicionales.
5. El Gobierno de Francia envió sus observaciones en tres comunicaciones, de fechas 28 de mayo de 2018, 30 de julio de 2019 y 2 de febrero de 2022, respectivamente.

6. El 6 de noviembre de 2019, 22 de enero y 24 de junio de 2021, 4 de febrero y 20 de marzo de 2022, así como el 30 de enero de 2023, el comité tripartito se reunió oficialmente para examinar la reclamación y aprobar el correspondiente informe.

## ► II. Examen de la reclamación

---

### A. Alegatos de las organizaciones querellantes

#### 1. **Modificaciones introducidas por la ley de 8 de agosto de 2016 y por los decretos de septiembre de 2017 en la coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva, en particular respecto a la relación entre los convenios de empresa y los convenios de rama de actividad**

7. En su comunicación de 31 de enero de 2017, las organizaciones querellantes alegan que la Ley núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 (la «Ley del Trabajo») atenta contra la libertad de elegir el nivel de la negociación colectiva al hacer primar los convenios de empresa o de establecimiento sobre los convenios de rama de actividad respecto a los temas relativos al tiempo de trabajo, lo cual constituye una vulneración del principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado en el artículo 4 del Convenio núm. 98.
8. Las dos confederaciones declaran que, en Francia, el 97 por ciento de los trabajadores están cubiertos por la negociación colectiva a nivel nacional. La transferencia de la negociación colectiva al nivel empresarial generará inevitablemente desigualdades de trato entre los trabajadores de una misma rama profesional y promoverá un *dumping* social considerable, al alentar la selección de aquellos trabajadores que acepten las normas sociales más bajas. Las organizaciones querellantes consideran que esta modificación del nivel de negociación colectiva generará una presión añadida en los trabajadores durante las negociaciones y que esta reordenación de las normas, en particular respecto al tiempo de trabajo, planteará obstáculos adicionales para ellos. Las organizaciones querellantes sostienen que ya no existe libertad de negociación colectiva a nivel de las ramas de actividad porque los convenios de rama de actividad ya son solo de aplicación supletoria (en ausencia de un convenio de empresa) y las disposiciones menos favorables de los convenios de empresa relativas al tiempo de trabajo sustituyen sistemáticamente aquellas contenidas en los convenios de rama de actividad. Las organizaciones querellantes denuncian asimismo una «radicalización» de la supletoriedad de los convenios de rama de actividad en lo relativo a la duración de la jornada laboral. La ley de 2016 hace extensivo este carácter supletorio a la mayoría de las normas aplicables al tiempo de trabajo y, en particular, elimina la posibilidad de que los convenios de rama de actividad preserven su primacía sobre las disposiciones menos garantistas de los convenios de empresa («cláusulas de salvaguardia»). Las organizaciones querellantes consideran que se ha procedido a una flagrante inversión de la jerarquía normativa y que el nivel de negociación colectiva se ha reducido claramente en las siguientes materias:
  - i) **Duración legal de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias:** la legislación anterior a la ley de 2016 fijaba la prima de remuneración por horas extraordinarias mediante convenios de rama de actividad o de empresa (salvo prohibición por el convenio de rama de actividad) en un mínimo de un 10 por ciento. A falta de acuerdo, la prima de remuneración aplicable a las horas extraordinarias quedaba fijada en el 25 por ciento para las ocho primeras horas y el 50 por ciento para las horas ulteriores. En virtud de la Ley del Trabajo, los convenios de rama de actividad ya no protegen los derechos de los

trabajadores, en la medida en que los convenios de empresa pueden establecer una prima de remuneración por horas extraordinarias inferior a aquella contemplada a nivel de la rama de actividad, en el límite inferior del 10 por ciento.

- ii) **Superación del número máximo de horas de trabajo diarias o semanales:** según la legislación anterior a la entrada en vigor de la ley de 2016, cabía fijar un máximo de 48 horas de trabajo por semana, 44 horas por semana durante doce semanas consecutivas y, en algunos casos, 46 horas por semana durante doce semanas, pero únicamente en virtud de un convenio de rama de actividad ratificado mediante decreto. Ahora, la ley de 8 de agosto de 2016 permite que ese máximo sea fijado por un simple convenio de empresa (susceptible de ser firmado, a falta de delegado sindical, por representantes elegidos por el personal o, en su defecto, por un trabajador designado para ese fin). El tope máximo sigue fijado en 10 horas diarias, que pueden elevarse hasta 12 horas mediante cláusulas de inaplicación. Este tipo de cláusulas de inaplicación también eran posibles en el pasado, pero requerían la existencia de un convenio de rama de actividad o de empresa vigente y el primero podía bloquear las disposiciones del segundo.
  - iii) **Ordenación del tiempo de trabajo por periodos superiores a una semana:** la legislación anterior preveía una ordenación por periodos de hasta un año por conducto de un convenio colectivo, o de hasta cuatro semanas por decisión unilateral del empleador. Las disposiciones de la ley de 2016 prevén una ordenación plurianual mediante un convenio de rama de actividad. En ausencia de un convenio colectivo, el tiempo de trabajo puede ordenarse por decisión unilateral del empleador por periodos de nueve semanas en las empresas con menos de 50 trabajadores, y de cuatro semanas en las demás empresas. Esta disposición quiebra la igualdad entre los trabajadores de las empresas con menos de 50 trabajadores (ordenación por un periodo de nueve semanas) y las demás (**ordenación por un periodo de cuatro semanas**).
  - iv) **Trabajo nocturno:** las disposiciones de la ley de 2016 prevén la instauración del trabajo nocturno mediante un convenio de empresa o, en su defecto, de un convenio de rama de actividad. También en este caso se eliminan las cláusulas de salvaguardia de los convenios de rama de actividad, lo cual permite instaurar el trabajo nocturno mediante un convenio de empresa.
  - v) **Trabajo a tiempo parcial y trabajo a pedido:** este ya solo se introducirá mediante convenios de empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio de rama de actividad.
  - vi) **Descanso diario:** también se podrán introducir cláusulas de inaplicación con relación al periodo de descanso diario, principalmente mediante convenios de empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio de rama de actividad.
9. En términos generales, las organizaciones querellantes consideran que múltiples disposiciones de la ley de 8 de agosto de 2016 incidirán de manera significativa en las condiciones de trabajo y salariales a causa de la descentralización de la negociación colectiva a nivel empresarial, que es contraria no solo al artículo 4 del Convenio núm. 98, sino también a lo dispuesto en el Convenio núm. 87 respecto al derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores «de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción».
10. Las organizaciones querellantes sostienen que la capacidad de las federaciones y confederaciones para negociar convenios colectivos, sin estar prohibida por la ley de 2016, quedará menguada en la práctica por la expansión de los ámbitos en que los convenios de

rama de actividad solo son de aplicación supletoria (es decir, en ausencia de un convenio de empresa que regule la materia de que se trate).

11. Las organizaciones querellantes se refieren en particular a las conclusiones del Comité de Libertad Sindical relativas a los efectos de la descentralización de la negociación colectiva en el caso de Grecia, en las que se señaló «que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98»<sup>1</sup>. A este respecto, las organizaciones querellantes declaran que las enmiendas introducidas por la ley de 8 de agosto de 2016 a favor de los acuerdos de empresa tendrán por efecto debilitar la negociación colectiva en todos los niveles.
12. Según su comunicación de 1.º de febrero de 2019, las dos confederaciones consideran que la referida inversión de la jerarquía normativa se ve agravada por los decretos de 22 de septiembre de 2017, que refuerzan las orientaciones de la ley de 8 de agosto de 2016 al ampliar los ámbitos de primacía de los convenios de empresa que contienen cláusulas de inaplicación desfavorables para los trabajadores. Aunque todavía es posible negociar en niveles superiores, como el de la rama de actividad, el profesional o el interprofesional, las organizaciones querellantes están convencidas de que, en la práctica, estas negociaciones pierden su eficacia. Si bien la primacía de los convenios de rama de actividad queda garantizada en una serie limitada de ámbitos y dichos convenios pueden determinar su primacía sobre aquellos negociados a nivel empresarial en otros cuatro ámbitos adicionales, la regla es ahora que los convenios de empresa priman en todos los demás ámbitos. En todos los ámbitos que no se mencionan en los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 del Código del Trabajo, priman las disposiciones de los convenios de empresa, con independencia de que estos hayan sido suscritos antes o después de entrar en vigor un convenio de rama de actividad o de otro convenio de mayor alcance geográfico o profesional. Las organizaciones querellantes subrayan en particular que, según los decretos de septiembre de 2017, un convenio de empresa puede determinar la inaplicación de elementos fijados en un convenio de rama de actividad, como por ejemplo la paga extraordinaria, la antigüedad o la prima de vacaciones. Las organizaciones querellantes afirman que esta nueva jerarquía normativa es contraria a la libertad de elegir el nivel de la negociación colectiva con arreglo al artículo 4 del Convenio núm. 98 y, en última instancia, debilita la negociación colectiva, puesto que los convenios de rama de actividad dejan de cumplir su función protectora de los trabajadores frente a algunos convenios de empresa. Las organizaciones querellantes mencionan asimismo la ampliación del alcance de estos acuerdos de inaplicación, en particular respecto a los acuerdos de desempeño colectivo, cuyo contenido deja sin efecto disposiciones más favorables incluidas en los contratos de trabajo.

## 2. Ausencia de diálogo social previo a la adopción de la ley de 8 de agosto de 2016

13. Las dos confederaciones sostienen que el Gobierno presentó el proyecto de ley del trabajo en menoscabo de lo dispuesto en el artículo L. 1 del Código del Trabajo, en cuya virtud este tipo de propuestas legislativas deben someterse a los interlocutores sociales para su debate y eventual negociación. Contrariamente a lo preceptuado en dicho artículo, el Gobierno no remitió un proyecto preliminar a los interlocutores sociales y los sindicatos tuvieron que enterarse por la prensa de las disposiciones incluidas en la propuesta legislativa. Las organizaciones querellantes señalan también que tanto el método utilizado por el Gobierno

---

<sup>1</sup> GB.316/INS/9/1, párr. 997.

como algunos aspectos de la ley incumplen lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

### **3. Recurso a una votación de los trabajadores en el caso de los convenios de empresa firmados por organizaciones minoritarias**

14. Las organizaciones querellantes alegan que la ley de 8 de agosto de 2016 infringe los Convenios núms. 87 y 98 en lo referente a los nuevos requisitos de validez de los convenios de empresa o de establecimiento, que permiten recurrir a una votación de los trabajadores cuando los sindicatos signatarios solo representan entre el 30 y el 50 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales de la entidad considerada. A ese respecto, la CGT y la CGT-FO afirman que: i) el hecho de brindar a los trabajadores la posibilidad de avalar por referéndum un acuerdo que los sindicatos mayoritarios han rechazado socava la posición de estos últimos, dificulta aún más la negociación y contraviene el principio de promoción de la negociación colectiva, garantizado por el Convenio núm. 98, y ii) el recurso a un referéndum para avalar un acuerdo minoritario deseado por un empleador fomentará la injerencia y las presiones de los empleadores en la celebración de los referéndums y en la capacidad de decisión de los trabajadores, en menoscabo de las garantías previstas en los Convenios núms. 87 y 98.
15. Las organizaciones querellantes añaden que: i) las nuevas reglas tienen por objeto propiciar la firma de acuerdos de inaplicación eludiendo la oposición de los sindicatos mayoritarios que otorgan gran importancia al principio de la norma más favorable, y ii) el recurso a una votación de los trabajadores puede permitir a los empleadores eludir la negociación con los sindicatos mayoritarios, como por cierto lo ilustra la exclusión de estos de la negociación de los protocolos de acuerdo electorales, en que la ley solo permite participar al empleador y a los sindicatos signatarios del acuerdo sometido a votación.

### **4. Reorganización de las instituciones de representación del personal**

16. En su comunicación de febrero de 2019, las organizaciones querellantes alegan que la reorganización de las instituciones de representación del personal introducida por los decretos de septiembre de 2017 (fusión de diversas instituciones para la constitución de comités sociales y económicos, además de cambios en los umbrales de representatividad y en las reglas aplicables al nombramiento de representantes) ha supuesto un grave menoscabo de los derechos sindicales y vulnera lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. Más concretamente, denuncian la eliminación de los delegados del personal en las pequeñas empresas, así como de los comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo (CHSCT) y declaran que la reforma conllevará un descenso del 40 por ciento en el número de representantes elegidos por el personal, así como un recorte importante de los recursos asignados a las instituciones de representación del personal.

## **B. Observaciones del Gobierno**

17. En sus comunicaciones de fechas 28 de mayo de 2018 y 30 de julio de 2019, el Gobierno facilita los siguientes elementos de respuesta.

## 1. **Modificaciones introducidas por la ley de 8 de agosto de 2016 y por los decretos de septiembre de 2017 en la coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva, en particular respecto a la relación entre los convenios de empresa y los convenios de rama de actividad**

18. El Gobierno subraya que el principal objetivo de la ley de 8 de agosto de 2016 es establecer una nueva arquitectura normativa destinada a ampliar el alcance de la negociación colectiva. Por ejemplo, mediante el artículo 8 de dicha ley se modifican los artículos del Código del Trabajo relativos a la jerarquía normativa al objeto de facilitar y fortalecer la negociación colectiva en las empresas, especialmente respecto a la duración y la organización del tiempo de trabajo.
19. Según el Gobierno, del artículo 4 del Convenio núm. 98, en que solo se hace referencia al «pleno [...] uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos», no cabe deducir que los Estados parte en dicho convenio tengan la obligación de instaurar la primacía de la negociación a nivel de la rama de actividad sobre la negociación de nivel empresarial, de forma general o particular, en uno o varios ámbitos que pueden ser objeto de negociación colectiva. Antes bien, al ampliar el alcance de la primacía de los convenios de empresa, la ley de 8 de agosto de 2016 acerca el diálogo social a las partes interesadas, sin por ello privar a los interlocutores sociales de la posibilidad de celebrar negociaciones a nivel de la rama de actividad. Además, en ausencia de un convenio de empresa, las disposiciones aplicables son aquellas previstas en el convenio de rama de actividad.
20. El Gobierno recuerda que la reforma de 2016 obedece a un movimiento iniciado con la Ley núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional permanente y al diálogo social. Como primera etapa de este proceso, la ley de 2004 disponía que, cuando el convenio de rama de actividad no prohibiese las cláusulas de adaptación, los interlocutores sociales podían, mediante un convenio de empresa o de establecimiento, modificar un convenio de rama de actividad. La ley excluía, empero, esta facultad de modificación respecto a cuatro ámbitos tasados, a saber: los salarios mínimos, las clasificaciones profesionales, las garantías colectivas de previsión y la mutualización de los fondos de formación profesional.
21. El Gobierno declara, por otra parte, que la Ley núm. 2008-789 de 20 de agosto de 2008, relativa a la renovación de la democracia social y la reforma del tiempo de trabajo y constitutiva de la segunda etapa del proceso de reforma, confirió una nueva legitimidad a los actores del diálogo social en el caso de los sindicatos e instauró la primacía de los convenios de empresa o de establecimiento sobre los convenios de rama de actividad en seis ámbitos adicionales relativos a la duración y la ordenación de la jornada laboral en las empresas. La ley de 8 de agosto de 2016 se inscribe por tanto en un movimiento iniciado hace más de diez años a fin de que las normas sociales dimanasen de los actores dotados de una legitimidad reforzada y representativos de los intereses de aquellos a quienes los convenios debieran aplicarse atendiendo tanto a las expectativas de los trabajadores como a las necesidades específicas de la empresa. Según el Gobierno, ello no significa que los convenios de rama de actividad hayan quedado privados de su función reguladora en lo económico y lo social. De hecho, el artículo L. 2232-5-1 del Código del Trabajo, en su versión modificada por la ley de 8 de agosto de 2016, definió por primera vez en la legislación laboral la función correspondiente a los convenios de rama de actividad:
  - al encomendarles la fijación de las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores en seis ámbitos, a saber: los salarios mínimos, las clasificaciones profesionales, las garantías colectivas complementarias en materia sanitaria, la mutualización de los fondos de formación profesional, la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la penosidad. En estos ámbitos, los convenios de empresa no pueden intervenir (como ocurre respecto a



la mutualización de los fondos de formación profesional), o solo pueden contener disposiciones más favorables para los trabajadores (como ocurre respecto a los salarios mínimos);

- al permitir que estipulen su primacía sobre los convenios de empresa en los ámbitos distintos de aquellos para los cuales la ley instaura la primacía de un acuerdo o convenio de empresa<sup>2</sup>, y
- al reconocer su función reguladora en materia de competencia.

- 22.** El Gobierno subraya que ninguna disposición de la ley de 8 de agosto de 2016 cuestionada en la presente reclamación impide a los interlocutores sociales seguir negociando a nivel de la rama de actividad. Al contrario, esta ley establece ámbitos que son competencia exclusiva de los convenios de rama de actividad (como cláusulas de inaplicación de las horas de trabajo mínimas semanales de los trabajadores a tiempo parcial) y ámbitos en que, cuando procede negociar a nivel de la rama de actividad, las disposiciones solo pueden ser más favorables para los trabajadores (por ejemplo, en lo que respecta a los salarios mínimos). Añade el Gobierno que la primacía legal de los convenios de empresa en determinados ámbitos depende de la celebración de llamados acuerdos «mayoritarios» y que es cuando menos aventurado sostener que las disposiciones de dichos acuerdos son inevitable y sistemáticamente desfavorables para los trabajadores. Para conciliar la eficiencia económica y el progreso social en el seno de las empresas, la ley reconoce a las partes interesadas a este nivel la posibilidad de concluir acuerdos diferentes de los negociados a nivel de la rama de actividad. Finalmente, el Gobierno considera que el proceso que Francia viene desarrollando desde 2004 no tiene por objetivo ni por efecto «desestabilizar» los mecanismos de negociación colectiva, y refuta especialmente los alegatos de las organizaciones querellantes según las cuales se restringe el nivel de negociación.
- 23.** En lo referente a la duración legal de la jornada de trabajo y a las horas extraordinarias, el Gobierno señala que las disposiciones anteriores a la ley de 2016 (artículo L. 3121-22 del Código del Trabajo en su tenor previo a la aprobación de dicha ley) ya preveían que un convenio de rama de actividad aprobado o, en ausencia de una cláusula de salvaguardia, un convenio de empresa podía fijar una prima de remuneración por horas extraordinarias diferente e inferior, de manera que las primas del 25 por ciento y el 50 ya eran aplicables solamente «en ausencia de un convenio».
- 24.** En cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo durante periodos superiores a una semana, el Gobierno sostiene que el alegato según el cual el nuevo artículo L. 3121-45 del Código del Trabajo (en virtud del cual la jornada laboral puede organizarse por decisión unilateral por periodos de hasta nueve semanas si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, en lugar de cuatro semanas, como es el caso en las demás empresas) carece de fundamento legal, toda vez que la diferencia de trato se justifica por un motivo de interés general y obedece a una diferencia objetiva de situaciones.
- 25.** Con respecto al trabajo nocturno, el Gobierno declara que, en virtud del artículo 42 de la Ley núm. 2004-391 de 4 de mayo de 2004, sobre la formación profesional permanente y el diálogo social, los convenios de empresa podían prever el trabajo nocturno en ausencia de una cláusula de salvaguardia en el convenio de rama de actividad. De conformidad con esa ley, los interlocutores sociales de la empresa ya tenían la posibilidad de negociar convenios colectivos sobre el trabajo nocturno a menos que el acuerdo de rama de actividad prohibiese la regulación de esa materia mediante el convenio de empresa. Asimismo, el Gobierno señala

---

<sup>2</sup> Esta disposición fue derogada por el artículo 1 del Decreto núm. 2017-1385 de 22 de septiembre de 2017.

que, si bien el artículo 8 de la Ley núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 consagra la primacía del acuerdo de empresa sobre el artículo L. 3122-15 del Código del Trabajo respecto a la introducción del trabajo nocturno, dicha primacía debe aplicarse en un marco garantista mantenido por el legislador para preservar la salud de los trabajadores. Así pues, el recurso al trabajo nocturno, bien sea regular u ocasional, sigue siendo excepcional y aún debe estar justificado «por la necesidad de garantizar la continuidad de la actividad económica o de los servicios sociales» (artículo L. 3122-1 del Código del Trabajo). El Gobierno declara además que los convenios de empresa en que se instaura el trabajo nocturno también deben prever un descanso compensatorio, así como medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y a facilitar la articulación de su actividad profesional nocturna con su vida personal (artículo L. 3122-8 del Código del Trabajo).

26. En lo referente al trabajo a tiempo parcial, el Gobierno indica que la ley de 8 de agosto de 2016 preserva la función esencial de los convenios de rama de actividad: solo un convenio de este nivel puede fijar las horas de trabajo mínimas semanales de los trabajadores a tiempo parcial y la prima de remuneración por cada hora extraordinaria realizada, o puede contemplar la posibilidad de elevar temporalmente, mediante una adición al contrato de trabajo, el número de horas laborales de los trabajadores a tiempo parcial (artículos L. 3123-19 y L. 3123-23 del Código del Trabajo).
27. En su comunicación de fecha 30 de julio de 2019, el Gobierno explica que las disposiciones del Decreto núm. 2017-1385 de 22 de septiembre de 2017 reafirman la función reguladora correspondiente a los convenios de rama de actividad en el establecimiento del orden social, al instaurar la primacía de estos en 13 ámbitos, especialmente en aquellos relacionados con la regulación de la competencia, y al garantizar que se tengan en cuenta las características y necesidades específicas de las pequeñas empresas. Por ejemplo, el decreto subordina la aprobación de estos convenios a que contengan disposiciones específicas y exige la institución de un grupo de expertos encargado de evaluar las repercusiones sociales y económicas de la competencia, especialmente para las pequeñas empresas.
28. El Gobierno reitera que las disposiciones del citado decreto no deben considerarse contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98, pues las partes siguen siendo libres de negociar o no los convenios en los niveles que estimen oportunos. Recuerda que la reforma es plenamente coherente con el movimiento iniciado en 2004 para reforzar la función atribuida a la negociación colectiva en la elaboración de normas, en particular en las empresas. Antes de adoptarse la ley de 4 de mayo de 2004, salvo decisión en contrario de los signatarios de un convenio de nivel superior, la coordinación entre convenios de niveles distintos obedecía al principio de la norma más favorable: un convenio que regulara un ámbito geográfico o profesional de nivel inferior solo podía diferir de un convenio de nivel superior si era más favorable para los trabajadores. Por la ley de 4 de mayo de 2004 se modificó esta coordinación exclusivamente basada en el principio de la norma más favorable y se dispuso que los convenios de empresa (o de establecimiento) podían contener disposiciones menos favorables para los trabajadores que las de los convenios o acuerdos firmados a un nivel superior o de más amplio alcance geográfico o profesional, salvo disposición en contrario en dichos convenios o acuerdos. Esta posibilidad quedaba sin embargo vedada en cuatro ámbitos reservados: los salarios mínimos, las clasificaciones profesionales, las garantías colectivas de protección social complementaria y la mutualización de los fondos de formación profesional. La ley de 20 de agosto de 2008 consagró, después, la primacía de los convenios de empresa sobre los convenios de rama de actividad en determinados temas relacionados con la jornada laboral (número máximo de horas extraordinarias al año, ordenación del tiempo de trabajo por periodos superiores a una semana, e instauración de un mínimo obligatorio de horas o

días de trabajo al año). Finalmente, la ley de 8 de agosto de 2016 abrió la negociación de nivel empresarial a todos los temas relativos a la jornada laboral, salvo algunas excepciones en que los convenios de rama de actividad ampliados siguen siendo la norma (en particular para la instauración de un sistema de equivalencias y la opción de reducir o aumentar el umbral mínimo de 24 horas para el trabajo a tiempo parcial).

- 29.** El Gobierno afirma que los artículos L. 2253-1 a L. 2253-7 del Código del Trabajo tienen por objeto asignar con exactitud los temas de negociación a los niveles convencionales más adecuados. A tal fin, los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 enumeran los ámbitos en que los convenios de rama de actividad priman y en que los convenios de empresa son de aplicación supletoria. En los ámbitos no mencionados en los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 priman los convenios de empresa. Con todo, el Código del Trabajo no prohíbe que los convenios de rama de actividad incluyan disposiciones sobre esos ámbitos, las cuales solo son aplicables en ausencia de un convenio de empresa, pues solo tienen un carácter supletorio. El Gobierno sostiene que la legislación fija así con claridad la coordinación entre todos los convenios colectivos, con independencia de las cuestiones que cubran, al determinar para cada materia la primacía en el nivel adecuado. A este respecto, cita el informe del Presidente de la República sobre el decreto de 22 de septiembre de 2017, según el cual los artículos L. 2253-1 y siguientes «modifica[n] la coordinación entre los convenios de rama de actividad y los convenios de empresa. A fin de salvaguardar esta coordinación, fortalecer la función de regulación económica y social de los convenios de rama de actividad y conferir a los convenios de empresa mayor poder de iniciativa en otros ámbitos, se enumeran las materias tasadas en que los convenios de rama de actividad definen las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores, así como las garantías aplicables a estos». Finalmente, el Gobierno subraya que el legislador ha reorganizado la repartición de los ámbitos de negociación entre el nivel de la rama de actividad y el de la empresa con el triple objetivo de ofrecer seguridad jurídica, fortalecer la función de regulación económica de los convenios de rama de actividad y de desarrollar la negociación a nivel empresarial.
- 30.** En una comunicación de 2 de febrero de 2022, el Gobierno facilita información sobre una sentencia del Consejo de Estado de fecha 7 de octubre de 2021, después de reafirmar que la ley de 2017 y los decretos de 2017 tienen por objeto, por una parte, desarrollar la participación en la negociación a nivel empresarial, en particular en las empresas muy pequeñas, y, por otra, fortalecer la función reguladora de los convenios de rama de actividad en lo económico y lo social. En dicha sentencia, relativa a la definición de los «salarios mínimos jerárquicos» establecida en los convenios de rama de actividad, se aclaran los efectos de la reforma de 2017 en la coordinación entre los diferentes niveles de negociación colectiva. A este respecto, el Gobierno especifica que: i) los decretos de 2017 reafirmaron la función reguladora de los convenios de rama de actividad al establecer su primacía en 13 ámbitos relacionados con cuestiones de regulación de la competencia y, señaladamente, los «salarios mínimos jerárquicos»; ii) en ausencia de una definición del concepto de «salarios mínimos jerárquicos» en el Código del Trabajo o en la jurisprudencia, el Ministerio de Trabajo había articulado una definición que los interlocutores sociales podían utilizar, en particular en el contexto de la extensión de los convenios de rama de actividad; iii) algunas organizaciones de empleadores y algunos sindicatos de trabajadores habían cuestionado esta definición e interpuesto sendos recursos; iv) en una decisión de 7 de octubre de 2021 (núms. 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534), el Consejo de Estado consideró que los negociadores a nivel de la rama de actividad eran libres de definir el concepto de «salarios mínimos jerárquicos» y, por tanto, los elementos retributivos que estos debían contener (salario básico solamente o salario básico y bonificaciones u otros complementos); v) la cuantía de los salarios mínimos fijada en los convenios de rama de actividad, después de contabilizarse eventuales salarios o bonificaciones

complementarios, es vinculante para el convenio de empresa, y vi) si bien un convenio de empresa puede modificar o dejar sin efecto los salarios complementarios mencionados en el convenio de rama de actividad, habrán de preverse entonces otros elementos retributivos que permitan a los trabajadores de la empresa recibir una remuneración total que sea al menos igual a la cuantía mínima fijada en el convenio de rama de actividad.

31. En conclusión, el Gobierno declara que esta sentencia confirma la función correspondiente a los convenios de rama de actividad en la regulación de los salarios mínimos, en vista de que la cuantía mínima fijada en ellos es vinculante para las empresas y de que el único margen de maniobra conferido a los convenios de empresa se limita a la manera de calcular esa cuantía mínima.

## **2. Ausencia de diálogo social previo a la adopción de la ley de 8 de agosto de 2016**

32. El Gobierno señala que el Consejo de Estado reconoció, por dictamen de 17 de marzo de 2016 sobre el proyecto de ley, que la elaboración de dicho proyecto se ajustaba a lo dispuesto en el artículo L. 1 del Código del Trabajo y que las organizaciones profesionales y los sindicatos pertinentes no habían convocado negociaciones. El Gobierno también declara que se celebraron varias consultas sobre el proyecto de ley antes de que este se presentara al Parlamento y que, de conformidad con los procedimientos internos de consulta, dicho proyecto se remitió a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva el 24 de febrero de 2016; al Consejo de Orientación de las Condiciones de Trabajo el 26 de febrero de 2016; al Consejo Nacional de Empleo, Formación y Orientación Profesional el 29 de febrero de 2016, y al Consejo Superior de Igualdad Profesional entre Hombres y Mujeres el 11 de marzo de 2016.

## **3. Recurso a una votación de los trabajadores en el caso de los convenios de empresa firmados por organizaciones minoritarias**

33. En su comunicación de 28 de mayo de 2018, el Gobierno refuta el alegato según el cual el recurso a una votación de los trabajadores en el caso de los convenios de empresa firmados por sindicatos que han obtenido entre el 30 por ciento y el 50 por ciento de los votos emitidos en la primera vuelta de las elecciones sindicales más recientes celebradas en la empresa socava la democracia social y la legitimidad de los sindicatos mayoritarios. El Gobierno subraya que la ley de 2016 reforzó el requisito de la mayoría exigida para concluir convenios de empresa, cuya validez depende ahora de la firma tanto del empleador, o de uno de sus representantes, como de uno o varios sindicatos de trabajadores representativos que hayan obtenido más del 50 por ciento (en vez del 30 por ciento) de los votos emitidos en la primera vuelta de las elecciones sindicales más recientes. El Gobierno añade que, al elevarse el umbral de validez para la conclusión de un convenio de empresa del 30 por ciento al 50 por ciento de los votos obtenidos por las organizaciones signatarias, se estimó conveniente prever una modalidad alternativa para la conclusión de los convenios firmados por organizaciones representativas de entre el 30 por ciento y el 50 por ciento de los votos emitidos por los trabajadores en las elecciones sindicales. A este respecto, el Gobierno remite a la resolución del Consejo Constitucional de 20 de octubre de 2017 (cuestión prioritaria de constitucionalidad núm. 2017-664) según la cual el diálogo social puede bloquearse si el legislador no ha previsto una modalidad alternativa para validar los convenios firmados por sindicatos representativos que no han alcanzado al menos un 50 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales más recientes.
34. El Gobierno declara que, cuando los sindicatos signatarios del convenio de empresa no hayan logrado al menos el 50 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales más recientes, pero sí hayan conseguido más del 30 por ciento de esos votos, podrán solicitar la celebración de una consulta de los trabajadores. Todas las partes interesadas disponen

de ocho días antes de la consulta para decidir si mantienen o modifican su postura. Si, a raíz de la consulta, la mayoría de los trabajadores respaldasen el convenio, este quedaría validado. Las modalidades de consulta deben definirse en un protocolo específico firmado por el empleador y los sindicatos signatarios. En el decreto de 20 de diciembre de 2016 se regulan las modalidades de organización y celebración de estas votaciones.

35. En respuesta a los alegatos de las organizaciones querellantes según los cuales los sindicatos que no hayan suscrito un convenio quedan excluidos de la negociación y firma de los protocolos de acuerdo electorales, el Gobierno indica que, mediante el artículo 10 del Decreto núm. 2017-1385 de 22 de septiembre 2017, se modificaron las modalidades de organización y consulta definidos en el artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo para permitir la participación de todos los sindicatos considerados representativos en la negociación de los protocolos de acuerdo electorales de la siguiente manera: «Las consultas de los trabajadores, que podrán organizarse por vía electrónica, se celebrarán de conformidad con los principios generales del derecho electoral y según las modalidades definidas en un protocolo específico que tenga la adhesión del empleador y uno o varios sindicatos representativos que hayan obtenido más del 30 por ciento de los votos emitidos en favor de las organizaciones representativas en la primera vuelta de las elecciones mencionadas en el primer párrafo, con independencia del número de votantes».
36. Por último, el Gobierno explica que, con arreglo al artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo, en su tenor enmendado por el referido decreto, los empleadores tienen ahora la posibilidad de decidir si solicitan la celebración de una consulta sobre un convenio suscrito por sindicatos que hayan obtenido al menos el 30 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales más recientes, pero señala que ello solo es posible si ningún sindicato signatario emite una objeción. El Gobierno estima que, en el caso poco probable de que un empleador solicite la celebración de consultas con los trabajadores, el sindicato que manifieste una objeción a esta solicitud podrá limitarse a retirar su firma del convenio.

#### 4. Reorganización de las instituciones de representación del personal

37. En su respuesta de 30 de julio de 2019, el Gobierno refuta el argumento de las organizaciones querellantes según el cual la reorganización de las instituciones de representación del personal vulnera lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98 y cercena los derechos sindicales. El Gobierno afirma en particular que: i) la reforma del marco de representación del personal a nivel empresarial introducida mediante los decretos de 2017 tiene por principal objetivo conferir a los interlocutores sociales mayor flexibilidad para adaptar sus órganos de representación a las condiciones sociales y económicas de la empresa. De hecho, se otorga un margen de negociación considerable para determinar las modalidades de funcionamiento del nuevo comité social y económico (CSE); ii) la institución del CSE no supone en absoluto la desaparición de las competencias de los tres órganos preexistentes (representantes del personal, el comité de empresa y el CHSCT), sino la fusión de estos en un órgano único, el CSE, que asume el conjunto de las competencias antes citadas; iii) la institución del CSE es obligatoria en todas las empresas que tienen 11 trabajadores o más, mientras que el umbral para la creación de un comité de empresa era de 50 trabajadores; iv) el CSE dispone, en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo, de los mismos medios de acción que el antiguo CHSCT; v) en toda empresa con 300 trabajadores o más debe crearse una comisión de salud, seguridad y condiciones de trabajo, aunque los interlocutores sociales tienen la opción de constituir esta comisión también en las empresas que cuenten con menos trabajadores; vi) en los decretos se contempla la posibilidad de designar además, mediante un convenio colectivo de empresa mayoritario, representantes de proximidad que actúen como nuevos actores del diálogo social en la empresa; vii) la legislación objeto de la presente reclamación no apunta en modo alguno a una disminución de los recursos destinados al CSE, sino que permite a los interlocutores

sociales determinar mediante negociaciones de nivel empresarial la composición de este órgano y los recursos asignados para su funcionamiento; viii) la institución del CSE brinda además la oportunidad de negociar medidas de apoyo destinadas a los representantes del personal para reconocer el valor de sus servicios y a acompañar a los representantes salientes después de la elección de los nuevos, y ix) por último, los decretos de 2017 solo han modificado de manera marginal las normas aplicables al nombramiento de los delegados sindicales y además permiten flexibilizarlas a favor de los sindicatos.

## C. Conclusiones del Comité

### 1. Ausencia de diálogo social previo a la adopción de la ley de 8 de agosto de 2016

38. *Las organizaciones querellantes alegan que los principios del diálogo social derivados de los Convenios núms. 87 y 98 fueron ignorados durante la elaboración de la ley de 8 de agosto de 2016 porque las consultas con los interlocutores sociales no se celebraron sobre la base de un anteproyecto compartido. Añaden que quedaron enteradas de las disposiciones del proyecto de ley a través de la prensa.*
39. *El Comité toma nota de que el Gobierno señala por su parte que, por dictamen de 17 de marzo de 2016 relativo al proyecto de ley, el Consejo de Estado admitió que las disposiciones del artículo L. 1 del Código del Trabajo se habían respetado durante la elaboración del proyecto de ley y que las organizaciones profesionales y los sindicatos interesados no habían solicitado negociaciones. El Comité toma nota asimismo de que, según el Gobierno, el proyecto de ley fue objeto de múltiples consultas antes de su presentación al Parlamento y de que, con arreglo a los procedimientos de consulta interna, fue sometido: a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva el día 24 de febrero de 2016; al Consejo de Orientación de las Condiciones de Trabajo el día 26 de febrero de 2016; al Consejo Nacional de Empleo, Formación y Orientación Profesional el día 29 de febrero de 2016, y al Consejo Superior de Igualdad Profesional entre Hombres y Mujeres el día 11 de marzo de 2016.*
40. ***Tomando debida nota de las indicaciones del Gobierno sobre las diversas consultas celebradas antes de la adopción de la ley de 8 de agosto de 2016, así como de la opinión divergente expresada por las organizaciones sindicales que consideran no haber sido consultadas de manera efectiva sobre el contenido de la futura legislación, el Comité desea recordar que es sumamente importante que, antes de introducir cualquier proyecto legislativo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación que pueda llegar a repercutir en la negociación colectiva o en las condiciones de empleo, se celebren consultas abiertas y francas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas***<sup>3</sup>.

### 2. Modificaciones introducidas por la ley de 8 de agosto de 2016 y por los decretos de septiembre de 2017 en la coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva, en particular respecto a la relación entre los convenios de empresa y los convenios de rama de actividad

41. *El Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, la ley de 2016 y los decretos de 2017 modificaron radicalmente la jerarquía existente entre los distintos niveles de negociación colectiva en beneficio de los convenios de empresa, al permitir que estos dejaran al margen en muchos ámbitos, en particular el de la remuneración, las disposiciones protectoras de los convenios*

<sup>3</sup> OIT, *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*, ILC.101/III/1B, 2012 (en adelante «Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales», párr. 55).

de nivel superior, ahora limitados a desempeñar una función supletoria. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que se ha vulnerado la libertad de los interlocutores sociales de elegir libremente el nivel de negociación, en la medida en que la aplicación de los convenios concluidos en el nivel superior al de la empresa ya es solamente supletoria, que los niveles de protección y las condiciones de trabajo de los trabajadores se deteriorarán significativamente a través de la descentralización de la negociación colectiva y que las nuevas reglas antes indicadas tendrán por efecto debilitar la negociación colectiva en todos los niveles.

42. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno declara que: i) la ley de 8 de agosto de 2016 y los decretos de 2017 forman parte de un movimiento iniciado hace más de diez años, y concebido para garantizar que la norma social dimane en este ámbito de los actores a los que los convenios han de aplicarse y pueda adaptarse a las expectativas de los trabajadores y a las necesidades específicas de las empresas, sin por ello privar a la rama de actividad de su papel regulador en los planos económico y social; ii) los decretos de 2017 establecen entre los distintos niveles de negociación colectiva una distribución temática específica que tiene por efecto consolidar el papel de las ramas de actividad, y iii) el Convenio núm. 98 no establece la obligación de instaurar la primacía de la negociación de nivel de rama sobre la negociación de nivel empresarial.
43. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno también se refiere a los efectos de una sentencia pronunciada por el Consejo de Estado el 7 de octubre de 2021, relativa a la definición de los «salarios mínimos jerárquicos», en las funciones respectivas de la negociación a nivel de la rama de actividad y la de nivel empresarial en lo relativo a la remuneración. Según dicha resolución, los convenios de rama de actividad pueden determinar la cuantía de los salarios mínimos jerárquicos y también definir la estructura de estos últimos (con la posible inclusión de ciertos complementos salariales, como bonificaciones). Si bien es cierto que, desde la reforma de 2017, estos complementos salariales pueden ser modificados o suprimidos mediante un convenio de empresa, cuando así sea, los referidos convenios deberán prever otros elementos retributivos que permitan a los trabajadores de la empresa recibir una remuneración total que sea al menos igual a la cuantía mínima fijada por la rama de actividad.

#### a) Evoluciones legislativas sucesivas en lo relativo a la coordinación entre los diversos niveles de negociación colectiva

44. El Comité toma nota de que, según han mencionado el Gobierno y las organizaciones querellantes, las reglas relativas a la coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva han experimentado varios cambios desde 2004. El Comité observa en particular que:
- antes de promulgarse la Ley núm. 2004-391, de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional permanente y al diálogo social, los conflictos normativos entre dos convenios de distintos niveles se resolvían mediante la aplicación del convenio colectivo más favorable a los trabajadores (en virtud del principio de la norma más favorable);
  - por la ley de 4 de mayo de 2004 se introdujo la posibilidad de que el convenio colectivo de empresa primase sobre las disposiciones del convenio de rama de actividad, salvo disposición en contrario (por conducto de las «cláusulas de salvaguardia», ampliamente utilizadas en los convenios de rama de actividad), al tiempo que se establecieron cuatro materias calificadas de «protegidas» (salarios mínimos, clasificaciones profesionales, previsión y formación profesional) en que se excluía totalmente que el convenio de empresa pudiese contener disposiciones menos favorables para los trabajadores;
  - por la Ley núm. 2008-789, de 20 de agosto de 2008, sobre la renovación de la democracia social y la reforma del tiempo de trabajo, se instauró la primacía del convenio de empresa o de establecimiento sobre el convenio de rama de actividad en varios ámbitos vinculados a la

*duración del trabajo y a la ordenación del tiempo de trabajo en la empresa (número máximo de horas extraordinarias al año, ordenación del tiempo de trabajo por periodos superiores a una semana e instauración de un mínimo obligatorio de horas o días de trabajo al año). En lo relativo a estos ámbitos, las disposiciones del convenio de rama de actividad solo eran de aplicación supletoria, es decir, cuando el convenio de empresa correspondiente no contuviera disposiciones sobre el particular;*

- *por la ley de 8 de agosto de 2016 se extendió a casi todos los temas vinculados al tiempo de trabajo (con la salvedad de los diversos aspectos relativos al trabajo a tiempo parcial) la primacía de las disposiciones del convenio de empresa (de forma que las disposiciones correspondientes al convenio de rama de actividad quedaron relegadas a una aplicación supletoria). Además, por la ley de 8 de agosto de 2016: i) se definieron seis materias que debían regularse en el convenio de rama de actividad (salarios mínimos, clasificaciones profesionales, garantías colectivas complementarias en materia sanitaria, mutualización de fondos de formación profesional, igualdad entre hombres y mujeres y prevención de la penosidad laboral) y para los cuales primaban, por tanto, las disposiciones de ese convenio, a menos que existieran normas más favorables a nivel empresarial, y ii) se dispuso que, respecto a los demás temas para los cuales la ley no previera expresamente la primacía de empresa, cabía la posibilidad de que el convenio de rama de actividad determinase su primacía sobre el convenio de empresa (cláusulas de salvaguardia).*

#### **b) Tenor de los decretos de 22 de septiembre de 2017 respecto a la coordinación entre los diversos niveles de negociación colectiva**

45. *El Comité toma nota de que, por el Decreto núm. 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, se modifica una vez más y de manera significativa la coordinación entre los convenios de rama de actividad y los convenios de empresa mediante una repartición específica de los ámbitos de negociación entre el nivel de rama de actividad y el nivel empresarial. También toma nota de que en los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 del Código del Trabajo se establece una lista de las materias en que prima el convenio de rama de actividad (y se atribuye al respecto una aplicabilidad supletoria a los convenios de empresa), y de que en las materias distintas de aquellas enumerados en los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 supra, el artículo L. 2253-3 del Código del Trabajo establece la primacía general del convenio de empresa. Los convenios de rama de actividad pueden incluir disposiciones sobre estas materias, aunque solo aplicables con carácter supletorio (en ausencia de un convenio de empresa).*
46. *Así, pues, el Comité toma nota de que los decretos determinan varios ámbitos o bloques:*
  - i) **Primacía legal del convenio de rama de actividad.** *En virtud del artículo L. 2253-1 del Código del Trabajo, el convenio de rama de actividad prima sobre el convenio de empresa en las 13 materias siguientes: salarios mínimos jerárquicos; clasificaciones profesionales; mutualización de los fondos destinados a financiar la integración de la perspectiva de género; mutualización de los fondos destinados a financiar la formación profesional; garantías colectivas complementarias; determinadas medidas relativas a la duración del trabajo, así como a la repartición y la ordenación de los horarios <sup>4</sup>; medidas relativas al trabajo temporal y a los contratos de duración determinada; contratos de duración indefinida en el sector de la*

<sup>4</sup> Se trata de las medidas referentes a: i) la duración del trabajo equivalente a la duración legal para ciertos empleos y ocupaciones; ii) la definición del trabajo nocturno como período de referencia para la ordenación del tiempo de trabajo; iii) la duración mínima del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial; iv) la prima de remuneración por horas extraordinarias, y v) las horas de trabajo adicionales para para los trabajadores a tiempo parcial.



construcción; igualdad de género en el lugar de trabajo; condiciones y duración de la renovación de los periodos de prueba; modalidades de transferencia convencional de los contratos de trabajo; adscripción de un trabajador temporal a una empresa usuaria, y el salario mínimo de los trabajadores subcontratados. En estos ámbitos, la ley prohíbe que el convenio de empresa prime sobre las disposiciones más favorables de un convenio de rama de actividad.

- ii) **Primacía del convenio de rama de actividad sobre los demás convenios, determinada por las partes a nivel de la rama de actividad.** En cuatro materias adicionales, los interlocutores sociales a nivel de la rama de actividad, o bien a un nivel geográfico u ocupacional más amplio que el de la empresa, tienen la opción de determinar convencionalmente la primacía del convenio del nivel considerado eliminando la posibilidad de su inaplicación en virtud de un convenio de empresa. El artículo L. 2253-2 del Código del Trabajo autoriza este tipo de cláusulas de salvaguardia en los ámbitos siguientes: prevención de los efectos de la exposición a los factores de riesgo ocupacional; inserción profesional de trabajadores con discapacidad y mantenimiento de estos en el empleo; efectivos a partir de los cuales es posible designar delegados sindicales; número de delegados sindicales y reconocimiento del recorrido sindical de estos delegados, y bonificaciones por trabajos peligrosos e insalubres.
- iii) **Primacía legal del convenio de empresa.** En todas las materias distintas de las mencionadas en los artículos L. 2253-1 y L. 2253-2 del Código del Trabajo, las disposiciones del convenio de rama de actividad ceden incluso ante las disposiciones menos favorables del convenio de empresa y, al ser ahora de aplicación supletoria, solo se aplican en ausencia de una disposición correspondiente a nivel empresarial. Aparte de las materias expresamente enunciadas en las dos disposiciones antes mencionadas, la primacía del convenio de empresa, ya determinada por la ley de 8 de agosto de 2016 con respecto a la mayoría de los aspectos del tiempo de trabajo, se extiende pues a las demás condiciones de empleo, incluidas las bonificaciones (con la salvedad de las que compensan la penosidad), las prestaciones por antigüedad y las indemnizaciones por despido.

47. El Comité toma nota de que, respecto a los casos contemplados en los incisos i) y ii), es decir, a los ámbitos en que el convenio de rama de actividad prima sobre el convenio de empresa, ya sea por ley o en virtud del propio convenio de rama, el convenio de empresa puede ser aplicable en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo antes mencionadas, siempre que los trabajadores reciban «garantías que sean al menos equivalentes» a aquellas establecidas en las disposiciones correspondientes del convenio de rama de actividad correspondiente. El Comité toma nota asimismo de que, respecto al inciso iii), si bien la mayoría de las bonificaciones o complementos salariales fijados por convenio de rama de actividad pueden ser ahora modificados o derogados por un convenio de empresa, es preciso que, cuando así suceda, el convenio de empresa prevea otros elementos retributivos que permitan a los trabajadores de la empresa recibir una remuneración total que sea al menos igual a la cuantía mínima señalada por el convenio de rama de actividad, quedando la rama de actividad libre de definir el concepto de salario mínimo jerárquico.

#### c) Normas de la OIT y postura de los órganos de control respecto a los diversos niveles de negociación colectiva y a la coordinación entre ellos

48. El Comité observa que, si bien el artículo 4 del Convenio núm. 98 preceptúa que los Estados deben fomentar el desarrollo y la utilización plenos de procedimientos de negociación libre y voluntaria, nada dispone sobre el nivel de negociación colectiva. A este respecto, el Comité considera que la negociación libre y voluntaria significa que la negociación colectiva debe ser posible en todos los niveles y subraya que la determinación del nivel de negociación es una cuestión que incumbe sobre todo a las partes, que se hallan en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado

para llevarla a cabo<sup>5</sup>. En cuanto a la coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva, el Comité observa que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha considerado que en los países donde esta se desarrolla en varios planos, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos. La CEACR ha aceptado tanto los sistemas que dejan a los convenios colectivos la determinación de su coordinación como los que se caracterizan por la existencia de disposiciones legales que distribuyen los temas entre convenios, que dan primacía a un nivel determinado o que adoptan el criterio de la norma más favorable para los trabajadores<sup>6</sup>. La Comisión considera, en términos generales, que toda redistribución por la legislación de las materias de negociación colectiva entre los distintos niveles debe tener presente y proteger el equilibrio, la estabilidad y el funcionamiento generales del sistema de negociación colectiva, y que las posibilidades de desviarse de las disposiciones adoptadas en virtud de convenios de nivel superior deben tomar en cuenta la importancia del respeto mutuo de los compromisos contraídos y los resultados obtenidos mediante la negociación en todos los niveles. Si bien el Comité destaca una vez más las diversas posibilidades de articulación entre los distintos niveles de negociación compatibles con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 98, también reitera que la determinación del nivel de negociación debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y que, siempre que sea posible, el sistema que articula los distintos niveles de negociación colectiva debería ser acordado por las partes concernidas<sup>7</sup>.

49. Según la información que antecede, el Comité toma nota de que las reformas introducidas por la ley de 8 de agosto de 2016 y por el Decreto núm. 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, apuntan a mejorar la negociación colectiva a nivel empresarial, especialmente en las pequeñas empresas, amén de preservar la función que corresponde a la negociación colectiva a nivel de la rama de actividad estableciendo una distinción entre tres bloques: i) un primer bloque que agrupa los temas para los cuales prima el convenio de rama de actividad; ii) un segundo bloque que agrupa los temas para los cuales el convenio de rama de actividad puede disponer que se mantenga o no su primacía sobre el convenio de empresa, y iii) un tercer bloque que agrupa los temas para los cuales prima el convenio de empresa. En cuanto al contenido de estos tres bloques, la reforma de 2016: i) estableció la primacía de los convenios de rama de actividad con respecto a 6 ámbitos (además de reconocer la aplicabilidad de las disposiciones de los convenios de empresa más favorables para los trabajadores); ii) otorgó a la rama de actividad la libertad de mantener o no la primacía de sus disposiciones con respecto a todos los temas para los cuales no se previera expresamente la primacía del convenio de rama de actividad o de empresa, y iii) estableció la primacía de los convenios de empresa en la mayoría de los temas relativos al tiempo de trabajo. En cuanto a la reforma de 2017, de la que la legislación vigente es producto, ha tenido por efecto: i) elevar a 13 el número de materias en que priman los convenios de rama de actividad (además de reconocer la aplicabilidad de las disposiciones de los convenios de empresa que ofrecen cuando menos garantías equivalentes a los trabajadores); ii) limitar a 4 el número de materias en que la rama de actividad puede decidir garantizar o no la primacía de sus disposiciones, y iii) establecer la primacía de los convenios de empresa acerca de todas las demás cuestiones (también respecto a las disposiciones más favorables a los trabajadores incluidas en los convenios de mayor alcance). Finalmente, el Comité toma nota de que, en lo relativo a los ámbitos en que la legislación establece la primacía del convenio de empresa, las disposiciones del convenio a nivel de rama de actividad siguen aplicándose cuando el convenio de empresa no contenga las disposiciones correspondientes.

<sup>5</sup> Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párr. 222.

<sup>6</sup> Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párr. 223.

<sup>7</sup> OIT, *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párrs. 1406, 1407 y 1408; OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, ILC.107/III(B), 2018, párr. 799.

50. *Finalmente, el Comité toma nota de que, en virtud de los textos adoptados en 2017, el Ministerio de Trabajo ha instituido una comisión encargada de evaluar la aplicación de los decretos relativos al diálogo social y las relaciones laborales. El Comité observa, en particular, que los informes provisionales de esta comisión de evaluación publicados en julio de 2020 y diciembre de 2021 indican que: i) tras la ampliación de los temas respecto a los que prevalecen los convenios de empresa, el número de convenios colectivos firmados a nivel empresarial aumentó desde 2017, quizás también por impulso de una serie de motivos coyunturales; ii) en las empresas de menos de 50 trabajadores, el número de textos presentados aumenta de forma notable, principalmente debido a las nuevas posibilidades de negociación y conclusión de convenios que los decretos ofrecen a las empresas carentes de representantes sindicales (como la de firmar convenios por representantes del personal electos o adoptar convenios por referéndum); iii) algunas ramas de actividad han comenzado a adoptar convenios sobre algunos de los nuevos temas atribuidos por la reforma de 2017 a la negociación de nivel de rama de actividad; iv) los interlocutores sociales de varias ramas de actividad han procurado mantener, por conducto de convenios concluidos a raíz de los decretos de septiembre de 2017, la primacía de los convenios de rama de actividad sobre diversos aspectos relacionados con la remuneración mediante la adopción de una definición amplia del salario mínimo, que la ley no contempla, y v) la negociación a nivel de rama de actividad permanece estable, pero la distinción establecida en los decretos entre los tres bloques de temas y la posibilidad de que las empresas negocien sobre temas respecto a los que prevalecen los convenios de rama de actividad, siempre que ofrezcan garantías equivalentes, siguen planteando dificultades de interpretación y aplicación. Finalmente, el Comité toma nota de que la comisión de evaluación destaca la necesidad de complementar los datos existentes con un análisis cualitativo de los convenios concluidos y la dinámica de la negociación efectiva en la empresa, y que entre los temas considerados fundamentales para la continuación de su labor figura la cuestión de la articulación entre la negociación colectiva a nivel empresarial y la de nivel de rama de actividad.*
51. ***El Comité toma nota de que, según las indicaciones del Gobierno, las reformas de 2016 y 2017 apuntan a reconocer y otorgar una importancia fundamental a la negociación colectiva, particularmente al nivel de la empresa, además de promover las condiciones necesarias para una negociación colectiva efectiva, especialmente en las pequeñas empresas. Observando que el sindicalismo al nivel de la empresa es tradicionalmente mínimo en Francia, sobre todo en las pequeñas empresas, el Comité subraya la importancia de que las medidas adoptadas para promover la negociación colectiva en virtud del artículo 4 del Convenio núm. 98 se adecuen a las condiciones nacionales. Recordando también que la determinación del nivel de negociación debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y destacando la necesidad de proteger de manera general el equilibrio, la estabilidad y el funcionamiento del sistema de negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que entable un diálogo con los interlocutores sociales para que la legislación se aplique de una manera que garantice el respeto del principio de negociación colectiva libre y voluntaria. En vista de las consideraciones que anteceden, el Comité pide al Gobierno que, en el marco de la aplicación del Convenio núm. 98, mantenga informada a la CEACR de la aplicación de estas reformas y de sus efectos prácticos en la negociación colectiva.***

### 3. **Recurso a una votación de los trabajadores en el caso de los convenios de empresa firmados por organizaciones representativas, pero no aprobados por los sindicatos mayoritarios en la empresa**

52. *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que, en virtud de la ley de 8 de agosto de 2016, los nuevos requisitos de validez de los convenios de empresa o establecimiento por los cuales se autoriza el recurso a una consulta directa de los trabajadores cuando los sindicatos*

*signatarios solo representen entre el 30 y el 50 por ciento de los votos emitidos por los trabajadores de la entidad considerada en las elecciones sindicales más recientes —y cuando, como consecuencia de ello, el convenio no sea avalado por los sindicatos mayoritarios en la empresa— son contrarios a lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. El Comité toma nota de que el Gobierno refuta estos alegatos y subraya que, al contrario, cuando la ley de 8 de agosto de 2016 elevó los requisitos de mayoría para concluir dichos convenios, reforzó la legitimidad de los convenios de empresa.*

- 53.** *El Comité toma nota a este respecto de que, a partir de 2008, la legislación francesa ha sido objeto de una serie de reformas referentes a los requisitos de representatividad aplicables a los convenios colectivos de empresa o de establecimiento. El Comité recuerda, respecto al pluralismo sindical característico de las relaciones laborales del sistema francés, que la ley de 20 de agosto de 2008: i) fundamenta la evaluación de la representatividad de las organizaciones sindicales en los resultados obtenidos en las elecciones sindicales que las empresas deben organizar cada cuatro años para elegir a los representantes de los trabajadores; ii) ha reservado el derecho de participar en la negociación colectiva de nivel empresarial a las organizaciones sindicales que hayan obtenido al menos el 10 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales más recientes, y iii) había subordinado la validez de los acuerdos y convenios colectivos de empresa a su firma por una organización o un grupo de organizaciones que hubieran obtenido al menos el 30 por ciento de los votos emitidos en esas elecciones, reservando a la organización o a las organizaciones que hubieran obtenido al menos el 50 por ciento de los votos emitidos el derecho de dejar sin efecto el convenio ejerciendo su derecho de objeción.*
- 54.** *El Comité toma nota de que la ley de 8 de agosto de 2016 modifica la normativa aplicable a la adopción de los convenios de empresa o de establecimiento. Según la ley de 2016, un convenio de empresa se considera válidamente concluido: i) si está firmado por uno o más de los sindicatos que han obtenido más del 50 por ciento de los votos emitidos a favor de los sindicatos representativos en las elecciones sindicales, o ii) si está firmado por uno o más de los sindicatos que han obtenido entre el 30 y el 50 por ciento de los votos emitidos a favor de los sindicatos representativos en las elecciones sindicales y ha obtenido posteriormente la mayoría de los votos emitidos por los trabajadores de la empresa después de que uno de los sindicatos signatarios haya solicitado la celebración de una votación especial sobre el convenio de empresa considerado; iii) los sindicatos signatarios del convenio deciden si procede someter a votación el convenio de empresa; iv) estos sindicatos disponen de un mes para decidir si convocan una votación de los trabajadores de la empresa (de no hacerlo, el convenio firmado no entrará en vigor); v) las condiciones para votar se determinan mediante un memorando de entendimiento previo al referéndum, que debe ser negociado y firmado únicamente por el empleador y los sindicatos signatarios del convenio de empresa, y vi) un decreto (el decreto de 20 de diciembre de 2016) regula las modalidades aplicables a la organización y celebración de la votación.*
- 55.** *El Comité toma nota de que, a este respecto, las organizaciones querellantes alegan en particular que: i) la opción de solicitar a los trabajadores que refrenden un convenio, aunque este haya sido rechazado por la mayoría de los sindicatos de la empresa, socava la posición de los sindicatos representativos y obstaculiza por tanto la negociación colectiva, cuya promoción viene garantizada por el Convenio núm. 98; ii) el recurso a una votación de los trabajadores para paralizar la negociación con los sindicatos mayoritarios se refleja en la exclusión de estos últimos de la negociación de los protocolos de acuerdo electorales, en que, según la ley, solo deben participar el empleador y los sindicatos signatarios del convenio que ha de someterse a votación, y iii) la celebración de dicha consulta alentará la injerencia y la presión del empleador en la organización de la votación, así como en la capacidad de decisión de los trabajadores, en menoscabo de las garantías previstas en los Convenios núms. 87 y 98.*

56. El Comité toma nota de que, según el Gobierno: i) la posibilidad de recurrir a una votación de los trabajadores para la conclusión de un convenio de empresa está asociada al refuerzo considerable, mediante la ley de 8 de agosto de 2016, de los requisitos de mayoría para la conclusión de dichos convenios; ii) la posibilidad de consultar a los trabajadores tiene por objeto, según señaló el Consejo Constitucional, evitar el bloqueo del diálogo social cuando un convenio de empresa ha sido firmado por sindicatos representativos que, sin embargo, no han alcanzado el umbral del 50 por ciento de los votos emitidos en las elecciones sindicales más recientes; iii) por el Decreto núm. 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, se modificaron las modalidades de organización y consulta de los trabajadores para permitir a todos los sindicatos reconocidos como representantes participar en la negociación de los correspondientes protocolos de acuerdo electorales, incluidos, por lo tanto, los sindicatos no signatarios del convenio colectivo sometido a una votación de los trabajadores; iv) en virtud del mismo decreto de 2017, el empleador puede decidir, en consecuencia, solicitar la celebración de una consulta sobre un convenio firmado por sindicatos que han obtenido entre el 30 y el 50 por ciento de los votos emitidos a favor de sindicatos representativos en las elecciones sindicales más recientes, opción esta que depende de la ausencia de objeciones de cualquiera de los sindicatos signatarios del convenio objeto de consulta, y v) cuando un empleador solicite la celebración de una consulta con los trabajadores y un sindicato objete a esta celebración, este último podrá limitarse a retirar su firma del convenio.
57. El Comité toma nota de que, desde que se presentó la reclamación, el artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo ha sido enmendado por el artículo 10 del Decreto núm. 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, sobre el fortalecimiento de la negociación colectiva, y por el artículo 4 del Decreto núm. 2017-1386, de 22 de septiembre de 2017<sup>8</sup>.
58. El Comité observa, en particular, que por el Decreto núm. 2017-1385, de 22 de septiembre de 2017, se enmendó considerablemente la normativa establecida por la ley de 2016 respecto a la celebración y a la organización de consultas con los trabajadores para la aprobación de un convenio de empresa o de establecimiento. Toma nota con interés de que la opción consistente en concluir un memorando de entendimiento previo a un referéndum —es decir, en participar en la negociación de las modalidades relativas a la votación con miras a la aprobación de un convenio de empresa— queda ahora abierta no solo para los sindicatos signatarios del convenio de empresa, sino también para todos los sindicatos reconocidos como representativos. Por otra parte, el Comité toma nota de que, según se expuso anteriormente, el decreto de 22 de septiembre de 2017 permite que los empleadores inicien el uso de consultas para subsanar, mediante una votación de los trabajadores, la oposición de los sindicatos mayoritarios al convenio colectivo firmado. Ahora pueden organizarse consultas ya sea a instancia de uno o de más sindicatos signatarios de un proyecto de convenio en el plazo de un mes contado desde la firma del convenio, siempre que esos sindicatos representen entre el 30 y el 50 por ciento de los votos emitidos a favor de los sindicatos representativos (sin cambios en la disposición anterior), o bien después de vencido ese plazo y en ausencia de oposición de todas las organizaciones firmantes del acuerdo sometido a consulta a instancia del empleador. El Comité toma nota a este respecto de que: i) si bien el artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo establece un plazo de un mes para que los sindicatos no mayoritarios que firmen un convenio colectivo convoquen una consulta de los trabajadores, la posibilidad de que el empleador adopte tal iniciativa no está sujeta en dicho artículo a un plazo específico, y ii) en su informe de 2021, la comisión que evalúa la aplicación de los decretos observa que el uso de un referéndum cuando un convenio es firmado únicamente por sindicatos que representan entre el 30 y el 50 por ciento de los votos requiere una investigación más profunda.

---

<sup>8</sup> Véanse las diversas enmiendas al artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo.

59. *El Comité recuerda que, al ratificar el Convenio núm. 98, los Estados se comprometen a promover la negociación colectiva entre, por una parte, los empleadores y sus organizaciones y, por otra, las organizaciones de trabajadores. Sobre esta base, los órganos de control consideran que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores o representantes no sindicalizados, obviando de esta manera a las organizaciones sindicales, cuando las mismas existan, constituye una violación del artículo 4 del Convenio núm. 98<sup>9</sup>. En este contexto, el Comité toma nota en particular del alegato de las organizaciones querellantes de que los procedimientos de adopción de convenios colectivos de empresa mediante consulta con los trabajadores cuando los sindicatos mayoritarios se oponen al convenio debilitarían considerablemente la posición de estos últimos, concretamente al permitir a los empleadores poner fin a las negociaciones con ellos, y podrían alentar a los empleadores a interferir en el proceso de negociación colectiva.*
60. *No obstante, como se ha indicado anteriormente, el Comité observa que, de conformidad con las disposiciones aplicables del Código del Trabajo en virtud de la Ley de 8 de agosto de 2016, los sindicatos firmantes del convenio conservaron, al menos desde el punto de vista jurídico, el pleno control de la decisión de recurrir o no a la votación de los trabajadores, hecho que no respalda los alegatos de injerencia del empleador en la toma de decisiones de los sindicatos y la voluntad de eludirlos durante la negociación de los convenios colectivos de empresa.*
61. *No obstante, el Comité observa que, como se ha indicado anteriormente, tras las reformas introducidas por los decretos de 22 de septiembre de 2017, el nuevo artículo L. 2232-12 del Código del Trabajo establece ahora que, cuando haya transcurrido un mes sin que ninguno de los sindicatos firmantes haya solicitado la celebración de una votación y no haya objeción por parte de ninguna de las organizaciones firmantes, el empleador podrá tomar la iniciativa de consultar a los trabajadores. El Comité observa que, en una situación en la que sindicatos que representan a menos del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa pueden mantener posiciones divergentes con respecto a la representación mayoritaria (e incluso eventualmente si hay posiciones divergentes entre los sindicatos minoritarios tras la firma del convenio colectivo), el empleador puede dirigirse directamente a los trabajadores para obtener su aprobación de una manera que podría interferir en el funcionamiento de estas organizaciones de trabajadores. A este respecto, el Comité destaca que el Convenio núm. 87 y el artículo 2 del Convenio núm. 98 establecen que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben poder llevar a cabo sus actividades y defender los intereses de sus miembros de forma autónoma y sin interferencias, lo que reviste especial importancia en el contexto del proceso de negociación colectiva.*
62. ***Recordando la importancia de respetar la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que examine y evalúe con los interlocutores sociales interesados la aplicación de las disposiciones que conceden al empleador la opción de celebrar una consulta con los trabajadores a efectos de la aprobación de un convenio colectivo de empresa que no haya recibido el apoyo de los sindicatos mayoritarios de la empresa y que los sindicatos signatarios no hayan sometido a referéndum en el lugar de trabajo. El Comité pide al Gobierno que, en el marco de la aplicación del Convenio núm. 98, mantenga informada a la CEACR sobre el mencionado diálogo tripartito y sus resultados.***

#### 4. Reorganización de las instituciones de representación del personal

63. *El Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes según las cuales la fusión de varias instituciones de personal existentes en una sola instancia (el CSE) de conformidad con los decretos de septiembre de 2017 debilita considerablemente los derechos sindicales y es contraria a*

<sup>9</sup> Véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales (nota 3 *supra*), párrs. 239-240.

lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes denuncian la eliminación de los CHSCT, así como de los delegados del personal en las pequeñas empresas, y de que afirman que la reforma supondrá una disminución del 40 por ciento en el número de representantes electos y un recorte significativo de los recursos asignados a las instituciones de personal.

- 64.** El Comité toma nota asimismo de las indicaciones del Gobierno según el cual: i) la creación de una instancia única de representación del personal, el CSE, que concentra todas las competencias de las anteriores instituciones de personal con recursos equivalentes, no socava la representación del personal y no vulnera en modo alguno lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98; ii) al contrario, el nuevo sistema atribuye un lugar más importante a la negociación colectiva para adaptar el funcionamiento del CSE a las realidades y a las características propias de cada empresa, y iii) por conducto de la negociación colectiva, es además posible instituir representantes de cercanía como nuevos actores del diálogo social de la empresa y adoptar así medidas para reconocer la valía del recorrido profesional de los representantes del personal.
- 65.** **Observando el carácter genérico de los alegatos formulados por las organizaciones querellantes, que no especifican cómo la reforma de las instituciones de personal afectaría a las garantías en materia de libertad sindical y de negociación colectiva previstas en los Convenios núms. 87 y 98, y tomando nota de las declaraciones del Gobierno antes mencionadas, el Comité considera que estos alegatos no requieren, en las condiciones actuales, un examen más detenido.**

### ▶ III. Recomendaciones del Comité

---

- 66.** El Comité recomienda que el Consejo de Administración:
- a)** apruebe el presente informe;
  - b)** solicite al Gobierno que, en lo relativo a la aplicación del Convenio núm. 98, tenga en cuenta las observaciones formuladas en los párrafos 51 y 62 de las conclusiones del Comité;
  - c)** invite al Gobierno a que facilite información a ese respecto para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones la examine, y
  - d)** publique el presente informe y dé por terminado el presente procedimiento de reclamación.

Ginebra, 30 de enero de 2023

(Firmado) Sra. Petra Herzfeld Olsson  
Miembro gubernamental  
Sra. Renate Hornung-Draus  
Miembro empleadora  
Sra. Amanda Brown  
Miembro trabajadora