

Reestructuraciones de empresa en Francia: a propósito del monográfico de la revista Droit Social/marzo 2006.

Leticia Prados García y Lara Vivas Sanz
Abogadas, Cuatrecasas

El número 3 de la Revista DROIT SOCIAL, correspondiente al mes de marzo de 2006, se dedicó íntegramente a la reflexión sobre el concepto de reestructuración en Francia, a la luz de las novedades legislativas introducidas en los años 2004 y 2005. En esta colaboración para IUSLabor efectuamos una reseña de los aspectos más significativos que recoge este monográfico fruto del .

vigésimo séptimo coloquio de DROIT SOCIAL, organizado por Jean-Emmanuel Ray, profesor de la Universidad París I (Panthéon-Sorbone).

El propio Jean-Emmanuel Ray fue el encargado de presentar la jornada, a través de una exposición titulada “Para unas reestructuraciones socialmente responsables”¹. En ella, se exponen cinco grandes debates en torno al concepto contemporáneo de *reestructuración*:

- En primer lugar, es evidente que el concepto y la regulación de las reestructuraciones en Francia ha previsto este fenómeno como algo excepcional en el funcionamiento de las empresas. Sin embargo, el propio concepto de capitalismo requiere que las reestructuraciones se produzcan de forma incesante para mejorar la competitividad de las empresas que permanecen y hacer desaparecer aquellas que ralentizan el desarrollo. Se trata, por lo tanto, de un fenómeno que ha dejado de ser un proceso aislado sino un elemento esencial de un capitalismo en constante aceleración.
- En segundo lugar, las reestructuraciones se han hecho difícilmente previsibles. Las continuas fusiones, escisiones, OPAs y demás procesos, han provocado que la reestructuración no sea únicamente un instrumento para evitar la desaparición de una empresa en situación de crisis. Por el contrario, su uso se ha extendido a las empresas “sanas” en las que las reestructuraciones se usan para el incremento de la competitividad.
- En este marco se ha desarrollado el concepto de la flexiseguridad. Puesto que las complejidades jurídicas para el despido no ofrecen una verdadera protección del empleo, el objeto de protección se ha desplazado hacia el trabajador. De este modo, ya no se protege de forma tan intensa el puesto de trabajo, sino la empleabilidad del trabajador.
- El cuarto debate relativo a las reestructuraciones se centra en el uso de la negociación colectiva. Las novedades legislativas introducidas mediante la Ley de 4 de mayo de 2004 y la Ley de 18 de enero de 2005, en materia de planes de gestión de previsión de empleo y competencias (GPEC), ponen a los sindicatos franceses en un dilema: tienen la oportunidad de participar en la estrategia empresarial pero

¹ *Avant-propos: Pour des restructurations socialement responsables*, Jean-Emmanuel RAY, DROIT SOCIAL N° 3, mayo de 2006, página 249.

pueden desresponsabilizar a la empresa de las reestructuraciones mediante la firma de los citados planes GPEC. A ello se debe añadir que los acuerdos colectivos de esta naturaleza, no obsta la interposición de acciones individuales por parte de los afectados por los acuerdos de reestructuración, de modo que los acuerdos colectivos en planes GPEC pierden importancia.

- Por último, se pone de manifiesto otra cuestión: los jueces que deben velar por la aplicación de las normas laborales no pueden convertirse en economistas o gestores. En materia de despido económico, deben limitarse a enjuiciar si la causa alegada es real y seria. Y ello, a pesar de que las novedades legislativas de 2005 abordan en el nuevo TÍTULO segundo, dedicado al empleo, previsiones relativas a la “*Gestión del empleo y de las competencias. Prevención de las consecuencias de las mutaciones económicas.*”

Según Ray, el uso del vocablo *reestructuración* pretende contener en la actualidad, además del despido colectivo o una sucesión de despidos individuales escalonados, la idea de un cambio socialmente responsable. La reestructuración socialmente responsable es a su vez un concepto ambivalente: si bien puede servir para la mejor protección de los trabajadores, en todo caso será una ventaja competitiva para el empresario en términos de marketing.

En la misma línea en la que Jean-Emmanuel RAY expresa la idea de que el concepto de reestructuración se vincula necesariamente al modelo económico capitalista, Christophe Radé² plantea las repercusiones que tienen las reestructuraciones sobre la movilidad de los trabajadores, cesión de empresa y el despido, a la luz de la pérdida de competitividad de las empresas en las que se producen las reorganizaciones empresariales.

Así, este artículo, de contenido esencialmente teórico, comienza abordando los conceptos de reestructuración y deslocalización, términos que hacen referencia a múltiples realidades económicas y sociales. Reestructuración significa reorganización empresarial desde el punto de vista jurídico, organizativo o de la producción; deslocalización es el intercambio en bloque de las actividades existentes hacia el territorio de otro país. En Francia, al igual que ocurre en España y el resto de países europeos, las deslocalizaciones suponen pérdida de empleos debido al implante de la producción de la empresa en otro territorio.

Aún así, en Francia no existe un régimen legal propio de este fenómeno y los jueces no pueden más que aplicar las reglas positivas del Código de Trabajo, aunque esto suponga, en ocasiones, aplicar algún principio, como el art. L. 122-12 ap. 2, que impone la continuidad del contrato cuando sobreviene una modificación en la situación jurídica del empleador, aunque sea la de un traslado transnacional.

En lo que concierne a la movilidad individual del trabajador afectado por la reestructuración, es evidente que no podrá producirse un cambio de prestación del lugar del trabajo sin la modificación del contrato y el empresario deberá, en todo caso, negociar con los trabajadores sus condiciones de movilidad.

²*Restructurations et délocalisations*, Christophe RADÉ, DROIT SOCIAL N° 3, marzo de 2006, página 289.

En cuanto a la cesión de empresa, el Tribunal de Casación francés ha sostenido que cuando ésta se produce, la actividad no se traslada sino que se interrumpe, con la consiguiente supresión de los empleos en la sociedad cesionaria. De esta forma se paraliza el juego del citado art. 122, toda vez que éste fue pensado para aplicarse únicamente cuando la empresa cambia de propietario, no de localización.

El efecto más controvertido de la reestructuración en que está involucrada la deslocalización, es el despido. La jurisprudencia debió en un principio plantearse la justificación del mismo en estos casos, para luego pronunciarse sobre el tratamiento social que merecen. Así, el Tribunal de Casación ha interpretado restrictivamente el art. L.321-1 del Código de Trabajo, de manera que el despido por causas económicas sólo se admite si se efectúa realmente para salvaguardar la competitividad de la empresa que se encuentra amenazada.

En opinión del profesor Masquéfa-Neau-Leduc³ toda empresa que deslocaliza debe proceder a la recolocación de los trabajadores que han visto suprimido su empleo. Siendo común que estas empresas pertenezcan a grupos con ramificaciones internacionales, el Tribunal de Casación ha puntualizado que la recolocación debe hacerse dentro del grupo entre las empresas del sector que permitan la permuta total o parcial del personal. De esta forma, se protege al trabajador, que sólo podrá ser recolocado, más allá de su frontera nacional, si ha prestado su consentimiento (tal y como ha matizado el Consejo de Estado francés).

Como enunciaba Jean-Emmanuel RAY, Christophe RADÉ subraya que el legislador francés ha incluido en su Código la noción de “responsabilidad social de la empresa”. Esta noción se materializa en la Ley de modernización social de 17 de enero de 2002 que prevé una obligación de reactivar los canales de empleo utilizando, por ejemplo, los mecanismos que ofrece la negociación colectiva cuando se produzcan “grandes” despidos. En consonancia con esta Ley y con toda una política social de promoción de empleo diseñada en Francia, las grandes empresas que quieran deslocalizar deben asumir un coste económico cuantificado en función del personal afectado en base a la imposibilidad práctica de recolocar a todos los trabajadores afectados por la medida empresarial.

Más allá de las reflexiones de Jean-Emmanuel Ray y de Christophe Radé, el dossier dedicado a las reestructuraciones, contiene varios artículos orientados a la dimensión europea de las reestructuraciones y, en concreto (i) a la perspectiva comunitaria de las reestructuraciones, y (ii) a los problemas de representación originados como consecuencia de esta perspectiva (Comités de Empresa Europeos), entre otros aspectos.

(i) El artículo de Fernando Vasquez⁴ aborda el fenómeno de las reestructuraciones de empresa desde una perspectiva comunitaria, aunque asume la evidencia de que su regulación jurídica se circunscribe, principalmente, al ámbito nacional. Por ello, el debate jurídico se ha tornado reductor y conservador ya que no tiene en cuenta la naturaleza y realidad de un fenómeno mundial.

Efectivamente, las reestructuraciones son un fenómeno diversificado y de una complejidad creciente debido a sus múltiples factores desencadenantes. La Comunicación de la

³ *La restructuration*, C. MASQUÉFA-NEAU-LEDUC, Biblioteca de derecho privado, 2000.

⁴ *La dimension européenne des restructurations*, Fernando VASQUEZ, DROIT SOCIAL N° 3, marzo de 2006, pág. 260.

Comisión de 31 de marzo de 2005 sobre “Reestructuración y empleo” hace mención a la divergencia entre percepción pública y debate político sobre este tema y explica las causas y el marco global de las reestructuraciones, valorando, asimismo, sus efectos positivos desde el punto de vista económico y social.

Vasquez señala que dentro de un tejido productivo en constante cambio, la apertura comercial significa crecimiento y empleo pero, al mismo tiempo, transformaciones costosas para las empresas y los trabajadores. Los estudios empíricos demuestran que en las deslocalizaciones, los beneficios económicos superan en gran medida a los costes (en una proporción de 20 a 1) aunque el impacto de estos últimos es potencialmente superior ya que se concentran en ciertos sectores o regiones (el lugar y mercado de las empresas deslocalizadas). Los beneficios de la deslocalización, sin embargo, se manifiestan de manera disociada y escalonada en el tiempo, tras el comienzo de actividad por parte de la nueva empresa.

En este contexto, la combinación de diferentes políticas e instrumentos reduciría los costes asociados al cambio, respondiendo al imperativo de justicia social, y facilitando las transiciones del mercado de trabajo. Es manifiesto que los poderes ejecutivos nacionales no quieren interferir en las decisiones de las empresas, ni tampoco dificultarlas. No hay ninguna iniciativa legislativa reciente que pretenda aumentar los límites de decisión de las empresas en lo que concierne a las reestructuraciones. La Unión Europea persiste en la idea de definir las reglas de juego a nivel comunitario pero parece que las soluciones tradicionales, vinculadas tan sólo a la regulación del contrato y las relaciones de trabajo, no son suficientes. Son necesarios otros métodos, actuar sobre las causas de las reestructuraciones, adelantándonos al impacto de las políticas comerciales y actuar desde los factores de competitividad europeos. Todo ello, sin perjuicio de las políticas de apoyo en forma de fondos estructurales, que deben centrarse, a partir de ahora, en la anticipación al cambio y la asistencia a las regiones y trabajadores afectados por los procesos de reestructuración.

Parece que el Derecho del Trabajo, concluye el artículo de Vasquez, tanto nacional como comunitario, no se orientará hacia un crecimiento de los poderes de representación sino a una mayor presencia de la negociación colectiva. En este sentido, la Comisión ha lanzado un debate para crear un marco jurídico que permita a los actores sociales concluir acuerdos colectivos de carácter transnacional.

(ii) En todos los artículos precedentes se hace mención y se subraya el papel que la negociación colectiva puede tener en los procesos de reestructuración. Algunos aspectos europeos de esta negociación se abordan en el artículo de Gilles Bélief⁵ que analiza el impacto de la dimensión europea sobre las relaciones sociales de cada Estado miembro. En particular, sobre la complementariedad de procedimientos entre las instancias nacionales y el comité de empresa europeo (la instancia de información y consulta europea).

Existe una tesis, explica Bélief, que defiende la preeminencia del nivel europeo en caso de reestructuraciones transnacionales. Sin embargo, modificar la directiva de 22 de septiembre de 1994 sobre la constitución de un comité de empresa europeo en el sentido de dar prioridad a este comité podría ser peligroso. Más conveniente sería adaptar la norma de forma que al acuerdo que dé prioridad de información al Comité no se le pueda oponer

⁵ *Restructurations en Europe, Quelle place pour le comité de groupe européen ?*, Gilles Bélief, N° 3 marzo de 2006.

una legislación nacional que contenga disposiciones contrarias protectoras de instancias de representación locales. Así, los negociadores de los acuerdos serán los que puedan elegir esta forma de preeminencia.

De esta forma, se mantiene el papel esencial de las instancias nacionales, que deben ser informadas las primeras aunque, en algunas circunstancias particularmente importantes, el CGE deba ser consultado previa adopción del acuerdo. La elección del procedimiento de consulta de las instancias nacionales enriquecerá el debate social, permitiendo a los delegados de personal de los diferentes países implicados en la reestructuración transnacional disponer de mayor información para ser utilizada en el seno del CGE.

Para Bélier, no puede negarse la autonomía de los procedimientos. Asimismo, diferenciando los niveles estatal y europeo se evita que los distintos conceptos del procedimiento de consulta entren en conflicto con la definición de consulta del Código de Trabajo francés (redactado a la luz de las directivas comunitarias).

Bélier se pregunta, por otra parte, qué posibilidades tienen los trabajadores de intervenir en las reestructuraciones que implican el pronunciamiento de la Comisión de Bruselas sobre concentración. El art. 18 del Reglamento de 1989 sobre control de operaciones de concentración entre empresas dispone que las diferentes instancias de representación de los trabajadores (entre ellos el CGE) así como las organizaciones sindicales (sobre todo a nivel de federaciones europeas) pueden solicitar una vista a la Comisión. Sin embargo, esta posibilidad es raramente utilizada, siendo aún más extraña la impugnación de las decisiones de la Dirección general de competencia.

El CGE, puntualiza Bélier, constituye el nivel adecuado para debatir los criterios adecuados en una búsqueda de soluciones que responda a los “compromisos” presentados en la Comisión. Queda por solucionar la diversidad de conceptos y situaciones del mandato sindical en Europa. En este sentido, la ausencia de organización de la negociación colectiva europea puede superarse por el recurso a prácticas compatibles con el derecho comunitario y negociando, en el interior del CGE, acuerdos concertados para desarrollar formas de gestión del empleo, definir los principios de la información y consulta y los tipos de medidas a adoptar en situaciones de crisis.

La perspectiva abordada por este número especial de la revista *Droit Social* desvela algunas de las preocupaciones comunes en materia de reestructuraciones en toda Europa. La complejidad alcanzada por estas operaciones puede dejar obsoleta la regulación nacional para este fenómeno, haciendo insuficientes los actuales recursos a la negociación colectiva o a la libre actuación de empresas y trabajadores.

© Leticia Prados y Lara Vivas

© IUSLabor 4/2006

ISSN: 1699-2938