

UNA CRÍTICA DEL VOTO DIRECTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SINDICAL A PARTIR DEL DERECHO FRANCÉS¹

A critique of direct voting in union collective bargaining based on French law

CRISTINA ROLDÁN MALENO*

Universidad de Almería, España

RESUMEN

El derecho francés ha potenciado insistenteamente la negociación colectiva de ámbito empresarial, explorando sobremanera, para facilitar su expansión, el recurso a distintos instrumentos directos de participación de los trabajadores y las trabajadoras. Este estudio trata sobre una de sus grandes líneas, aquella en la que, cuando la representación sindical no alcanza suficiente mayoría para suscribir un acuerdo colectivo, el voto directo de sus destinatarios puede revertir ese resultado, transformándolo en un acuerdo válido. Esta regulación, cuyo germen se sitúa en una ley acotada de principios de siglo, ha sufrido diferentes modulaciones, incluso desapareciendo durante años del derecho positivo. Actualmente, rige una versión muy conflictiva, pues genera desequilibrios y potenciales conflictos entre representantes entre sí y entre éstos y sus representados. A lo largo del análisis evolutivo, se perfilarán materias a las que esta figura está intrínsecamente vinculada, como la regulación de la representatividad y las reglas de validez de los acuerdos de ámbito empresarial. A su vez, se destacarán los aspectos nucleares de las reformas francesas de la negociación colectiva de las últimas décadas. Esta revisión revelará, implícitamente, tanto similitudes esenciales como diferencias significativas con nuestro ordenamiento. Dado que ya contamos, aunque con premisas muy distintas, con un precedente en el que se sortea la lógica representativa en favor de la directa, el estudio del derecho francés puede ser útil para advertir los peligros y potenciales derivas de este tipo de enfoque.

Palabras clave: voto directo, referéndum, negociación colectiva, sindicato, mayoría.

ABSTRACT

French law has consistently promoted collective bargaining at the company level. In order to facilitate its expansion, it has extensively explored the use of various direct mechanisms for worker participation. This study focuses on one of its main features, whereby, when union representatives do not achieve a sufficient majority to sign a collective agreement, the direct vote of its recipients can reverse that result, transforming it into a valid agreement. This regulation, which originated in a limited law from the beginning of the century, has undergone various modifications, even disappearing from positive law for years. Currently, a highly controversial version is in force, as it generates imbalances and potential conflicts between representatives themselves and between them and those they represent. Throughout the evolutionary analysis, issues that are intrinsically linked to this concept will be outlined, such as the regulation of representativeness and the rules of validity of company-level agreements. In turn, the most essential aspects of the French reforms of collective bargaining in recent decades will be highlighted. This review will reveal, implicitly, both essential similarities and significant differences with our legal system. Given that we already have a precedent, albeit with very different premises, in which representative logic is bypassed in favor of direct logic, the study of French law may be useful to warn the dangers and potential pitfalls of this type of approach.

Keywords: direct vote, referendum, collective bargaining, trade union, majority.

LABURPENA

Frantziako zuenbideak behin eta berriz sustatu du enpresa-eremuko negoziazio kolektiboa, eta langileen partaidezarako tresna zuzen desberdinatetara gehiengo nahiokortz lortzen ez duenean, hartzailen boto zuzenak emaitza hori irauli eta baliozko akordio bihur dezake. Arauketa horren eramaiuna mende haisterako lege mugatu batean kokarzen da, eta hainbat modulazio jasan diru, baita zuenbide positiboik urtean desegurut er. Gaur egun, oso bertso gatazkatsu da, desorekak eta gatazkak sortzen baitutu ordezkarien artean eta ordezkarien eta ordezkatuaren artean. Bilakaeari buruzko azterketan, irudi hori berez lotuta da goen gaiak zehaztu dira, hala nola ordezkagarritasunaren erregulazioa eta enpresa-eremuko akordioen baliozotasun-arrauak. Era berean, azken hamarkadetako negoziazio kolektiboaren erreforma frantzesen funtszeko alderdiak nabarmenduko dira. Berrikuspen horrek, inplizituki, agerian utziko ditu gure ordenamendu-rekiko funtszeko antzekotasunak eta desberdinatasun esanguratsuak. Nahiz eta premisa oso desberdinak izan, zuzenekoaren aldeko logika adierazgarria sahesten duen aurrekari bat daukagunez gero, Frantziako zuenbidearen azterketa baliagarria izan daiteke ikuspegi mota horren arisku eta balizko deriboez ohartazteko.

Hitz gakoak: zuzeneko bota, erreferendum, negoziazio kolektiboa, sindikatu, gehiengo.

¹ Este trabajo se inscribe en un proyecto de investigación novel del que la autora es investigadora principal, obtenido en régimen de concurrencia competitiva y financiado por el Plan Propio de Investigación y Transferencia 2024-2025 de la Universidad de Almería (Ref. CPUNTE2024/08).

* **Correspondencia a:** Cristina Roldán Maleno – roldanmaleno@ual.es – <https://orcid.org/0000-0003-2307-9877>

Cómo citar: Roldán Maleno, Cristina (2025). «Una crítica del voto directo en la negociación colectiva sindical a partir del derecho francés», *Lan Harremanak*, 54, 361-385. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27780>).

Recibido: 25 agosto, 2025; aceptado: 21 noviembre, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

El derecho francés, como tantos otros del entorno occidental, ha realizado en las últimas décadas una apuesta clara por privilegiar a la negociación colectiva de ámbito empresarial, alterando las relaciones tradicionales entre fuentes de impronta protectora (Bonnechère, 2017). En su caso, a la hora de sortear posibles obstáculos para la consecución de dicho objetivo, ha recurrido con una intensidad que lo particulariza a distintos mecanismos de participación directa, a efectos de facilitar la consecución de acuerdos colectivos en estos niveles. Ello opera de diversos modos, ocupándose este estudio de su intervención en negociaciones llevadas a cabo por los delegados sindicales de los sindicatos representativos², sujeto negociador tradicional de este ordenamiento en el ámbito de la empresa. De este modo, si sindicalmente no se alcanza un consenso suficiente para concluir válidamente un acuerdo colectivo, se prevé un particular referéndum que pueda dar lugar, bajo ciertas condiciones, al desbloqueo de estos escenarios.

Desde el punto de vista de su evolución, la figura analizada debutó de manera acotada para los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo, pasando a continuación al ámbito general de la negociación para, en pocos años, y tras no haber sido excesivamente utilizada, desaparecer del derecho positivo. Sin embargo, a lo largo de la década pasada, vuelve a introducirse en el Código del Trabajo³, remodelando su régimen jurídico hasta alcanzar una configuración muy discutida, en un contexto en el que la negociación colectiva de ámbito empresarial, privilegiada por el legislador, es la fuente prevalente en un campo material muy amplio.

Aunque en nuestro ordenamiento no se ha desarrollado un fenómeno comparable al referéndum francés que se abordará en este artículo, mostrándose, por el contrario, muy estable en su sistema de conclusión de acuerdos, se observan, de fondo, algunos paralelismos y una lógica común en cuanto a finalidades y funciones de la negociación colectiva, que puede ser portadora de ideas similares, como ya ha ocurrido, de otro modo, en la vertiente destinada a dar respuestas a los vacíos representativos con las comisiones *ad hoc* (Fernández Villazón, 2023). La sustitución de la lógica representativa y colectiva por mecanismos directos que conllevan una mayor individualización es una brecha ya abierta, por lo tanto, también en nuestro derecho, por lo que no es del todo descartable que pueda, a futuro, profundizarse en esa idea y multiplicar sus formas, como hace el ordenamiento galo, si ello se considerase adecuado para cumplir determinados objetivos marco. De hecho, con ocasión del debate que está acaeciendo actualmente sobre la reduc-

² Este ordenamiento también hace uso de mecanismos directos ante supuestos de vacíos representativos. Con distintas fórmulas y con un alcance más amplio en el caso del derecho francés, en este caso sí hay una conexión evidente con nuestras comisiones *ad hoc*.

³ En adelante, CT.

ción de jornada en nuestro país, se observa que la patronal apela incesantemente al diálogo social, lo que ha sido una constante en el devenir galo. El derecho francés nos muestra un diálogo social satisfactorio para la parte empresarial, mediante el que se han inoculado dos ideas, una de las cuales nosotros ya hemos transitado: que el sindicato puede sustituirse cuando no está presente y que, como aquí se tratará, la voluntad sindical, si no arroja los resultados deseados, puede evadirse. No obstante, ha de advertirse que no se trata de un estudio comparado, pues la figura que aquí se analiza carece de parangón directo en nuestro derecho, donde, como sabemos, los resultados que arroje la negociación colectiva llevada a cabo por los sujetos del art. 87.1 ET no tienen segunda oportunidad alguna por vía de mecanismos directos regulados por la fuente legal. Ello no ha impedido, sin embargo, establecer alguna conexión, y no afecta a que, a partir del derecho analizado, pueda reflexionarse sobre múltiples cuestiones del propio.

2. La tendencia hacia una negociación peyorativa como motor de cambio del sistema de conclusión de acuerdos

El sistema de conclusión de acuerdos galo se ha visto progresivamente modificado para adaptarse a las funciones que la negociación colectiva ha ido adquiriendo. Durante largo tiempo, bastó la firma de un sindicato representativo para que un convenio o acuerdo de empresa fuese válido y operase con la eficacia general propia de este ordenamiento (principio de unicidad de firma, Ysàs Molinero, 2008: 216), sin la necesidad de acreditar su representatividad en un ámbito concreto. Tradicionalmente, su sistema de representatividad (Montalvo Correa: 42 y ss.)⁴ se basaba en la presunción, cobijando a cinco organizaciones sindicales⁵. El resto de los sindicatos, para poder negociar, habían de probar su representatividad en un determinado nivel, basándose en los mismos criterios, interpretados y valorados judicialmente (Borenfreund, 1999)⁶. La jurispruden-

⁴ El primer antecedente de la exigencia de representatividad lo encontramos, referido a los convenios colectivos de eficacia general, en la Ley de 24 de junio de 1936, relativa a la extensión del convenio colectivo. Constituye un hito en la materia, también, La Ley de 11 de febrero de 1950, de convenios colectivos. Pese a evitar reiteradamente dar una definición de esta noción, el derecho francés, a través del Decreto de 31 de marzo de 1966 estableció, de un lado, cuáles eran los criterios que daban lugar a dicho estatus —afiliación, independencia, cuotas de los afiliados, experiencia y antigüedad, y actitud patriótica durante la ocupación, esto último al objeto de excluir a los sindicatos colaboracionistas con el régimen de Vichy— y, de otro, se la confirió de manera irrefutable a cinco sindicatos a nivel nacional. Posteriormente, la exigencia de la representatividad alcanzó a todos los convenios y acuerdos colectivos mediante la Ley de 13 de Junio de 1971.

⁵ CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC y CFE-CGC.

⁶ Aclárese, a este respecto, que no se exigía que el sindicato en cuestión reuniese todos los criterios establecidos, sino que habían de ponderarse globalmente y caso por caso, cuestión esta última pacífica entre doctrina y jurisprudencia.

cia, desde bien temprano, fue realizando una labor interpretativa sobre los criterios establecidos legalmente y sobre el peso relativo de cada uno de ellos, así como una labor creativa al adaptarlos o combinarlos con otros nuevos —entre los que destacan la influencia o audiencia electoral, y la actividad real— más acordes a la evolución y a la realidad del momento (Verdier, 2003).

Dicha opción —un sindicato representativo es portador del interés colectivo y puede firmar, por sí solo, convenios de eficacia general (Cialti, 2021: 100)— tuvo en su momento sus motivaciones, estimándose conveniente y no generando, por lo demás, problemas, dado que la fuente convencional estaba configurada como fuente de mejora (Ray, 1998-II: 5/16, Dalloz)⁷. Sin embargo, con el fin de los «años dorados», a medida que se fue produciendo un distanciamiento de la lógica adquisitiva, la discusión en torno a la falta de legitimidad de los sujetos firmantes se fue tornando elevada (Borenfreund, 1991). Así, cuando los convenios y acuerdos «derogatorios» o de gestión fueron abriéndose paso en el Código del Trabajo, el sistema descrito, propio de las condiciones de su tiempo y de la tradición francesa (Morin, 2000), fue poniendo de manifiesto su obsolescencia para el nuevo estado de cosas, dando pie a una serie de modificaciones legislativas en materia de conclusión de acuerdos que buscaban, en teoría, reforzar la legitimidad de éstos.

El primer paso llegó con las leyes Auroux (1982), no casualmente el punto de inflexión a partir del cual empezó a tomar forma la idea, con más claridad que en algunos antecedentes previos (Despax, 1988: 10), de que la negociación puede desviarse *in peius* de la fuente legal y, en el caso de la descentralizada, también de la fuente convencional sectorial⁸. Este tipo de convenios y acuerdos derogatorios afectaban principalmente a la organización del tiempo de trabajo, y abrían un nuevo concepto mediante el cual la imperatividad de la fuente legal se hacía modulable (Ysàs, 2012: 3-4/18, La Ley). Dado que, aunque todavía de manera limitada, se empezaba a vislumbrar tal articulación de fuentes, el legislador de la época revisaba la conclusión de acuerdos de cara a los problemas que de ello se derivarían.

⁷ Sobre los orígenes y motivaciones de esta cuestión, el autor explica que este asunto se discutió en 1950, concluyéndose desaconsejable, dado el alto porcentaje que obtenía la CGT en las elecciones a comités de empresa (y rechazando este sindicato toda colaboración de clase, a diferencia de otros sindicatos), haber introducido principio mayoritario alguno, pues ello habría derivado en parálisis convencional.

⁸ Con esta reforma se introdujo en el derecho francés la consabida y ya tradicional obligación de negociar con una periodicidad determinada legalmente, tanto a nivel sectorial —en los sectores donde hubiese convenio— como a nivel empresarial —en las empresas donde hubiese sujetos válidos para la negociación, es decir, delegados sindicales—. Centrándonos en este último, la obligación negociadora tenía una cadencia anual en las materias escogidas por el legislador: salario efectivo, duración efectiva y organización del tiempo de trabajo (arts. L. 132-27 CT, 1982). Desde su inserción en el ordenamiento jurídico, ese objetivo del legislador de favorecer la negociación mediante esta técnica de la obligación periódica de tratar ciertos temas no ha parado de expandirse en cuanto a su contenido.

Esta idea de reforzar la legitimidad de los acuerdos de empresa y de centro de trabajo se reflejó de un modo peculiar, a través de una fórmula negativa denominada derecho de oposición⁹, que no eliminaba sino trataba de complementar al principio de unicidad de firma. Se trataba de un derecho de veto mediante el cual el sindicato o los sindicatos no firmantes, bajo unos exigentes requisitos, podían oponerse a convenios y acuerdos de empresa o de centro de trabajo que «derogasen» (Cialti, 2013: p. 57, nota 89) lo dispuesto en normas legales, reglamentarias o convencionales de ámbito superior¹⁰ —únicamente afectaba, pues, a esta tipología de acuerdos—. Para ejercerlo, el o los sindicatos en cuestión debían de haber obtenido más del 50% de los votos de los electores registrados en las últimas elecciones a los órganos de representación unitaria. En la práctica, habida cuenta de la frecuencia de las abstenciones, ello se traducía en la necesidad de recabar un número muy alto de los votos (Lyon-Caen, 1982, p. 688)¹¹, por lo que su despliegue efectivo, dadas las condiciones impuestas para su ejercicio, era harto complicado (Borenfreund, 1994: 383)¹². Por lo tanto, pese al paso dado en contraste con los precedentes, el derecho de oposición resultaba difícilmente realizable en la práctica. Cabe señalar que se transpuso, una década después, a la revisión de los convenios o acuerdos, siempre que redujesen o suprimiesen una o varias ventajas individuales o colectivas¹³.

Mientras que la conclusión de convenios y acuerdos se fue modificando en varias ocasiones, la gran reforma en materia de representatividad no llegó hasta 2008, aproximándose a nuestro modelo, basado en el dato electoral. Tras

⁹ Este derecho de veto colectivo estaba previsto en los acuerdos sobre la reducción de la duración del trabajo (ordenanza de 16 de enero de 1982). Se materializó en la Ley de 13 de noviembre de 1982, *relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail*, constituyendo desde entonces un rasgo distintivo del derecho francés.

¹⁰ Art. L. 132-26 CT (1982): «En el plazo de ocho días a partir de la firma de un acuerdo o convenio de empresa o de centro de trabajo, o de una modificación o anexo, que contenga cláusulas que deroguen disposiciones legislativas o reglamentarias, cuando dichas disposiciones lo autoricen, o, de conformidad con el artículo L. 132-24, disposiciones salariales celebradas a nivel profesional o interprofesional, la o las organizaciones sindicales que no hayan firmado uno de los textos en cuestión podrán oponerse a su entrada en vigor, siempre que hayan obtenido los votos de más de la mitad de los electores inscritos en las últimas elecciones al comité de empresa o, en su defecto, de los representantes del personal. Cuando el texto en cuestión sólo se refiera a una categoría profesional específica, comprendida en un colegio electoral definido en el artículo L. 433-2, las organizaciones que puedan oponerse a su entrada en vigor serán aquellas que hayan obtenido los votos de más de la mitad de los electores inscritos en dicho colegio. La oposición se expresará por escrito y motivadamente. Será notificada a los firmantes. Los textos objeto de oposición se considerarán no escritos».

¹¹ El autor estimó que para su ejercicio serían necesarios, aproximadamente, el 80% de los votos. Otros autores lo estimaron en aproximadamente un 70%.

¹² Téngase en cuenta que, además, su efecto recaía sobre la totalidad del acuerdo, por lo que las contrapartidas que, en su caso, pudieran darse, también se perderían, extremo que dificultaba aún más su aplicación, pues tenía un claro efecto disuasorio (Ray, 2004: 9/14, Dalloz).

¹³ Modificación introducida por la Ley n. 92-1446, de 31 de diciembre de 1992 (*vid. art. 132-7 CT, 1992*).

haber expuesto, sintéticamente, el contexto y la problemática que atravesaba a la conclusión de convenios y acuerdos de ámbito empresarial, llamados progresivamente con más frecuencia e intensidad a cumplir funciones gestionales (Dockès, 2023), se abordará a continuación la primera experiencia en relación con el referéndum de «rescate».

3. La introducción del voto directo en los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo

Con ocasión, como se señalaba, de la modificación de una materia de plena actualidad entre nosotros, la reducción legal del tiempo de trabajo, el derecho analizado —que apuntaba, como es sabido, a la jornada de 35h semanales— alumbró las leyes Aubry¹⁴. Bajo la idea guía de que incidiese en un reparto del empleo, la reducción del tiempo de trabajo era un imperativo legal, pero durante el holgado periodo transitorio otorgado para su implantación se incentivó que el tránsito a esta realidad fuese negociado por las partes sociales (Lyon-Caen, A., 1998). Para ello, se diseñaron ayudas estatales a las que solo podía accederse mediante acuerdos colectivos donde se pactasen las condiciones de la reducción y las contrapartidas en materia de empleo, dejando un amplio margen a las partes en relación con su contenido (Pelissier, 1998). La pretensión era que los cambios que acompañarían a dicha reducción de la duración legal del tiempo de trabajo —su flexibilización, distribución irregular¹⁵, y, sobre todo, la espinosa cuestión del salario— se aplicasen evitando el conflicto.

La patronal, del mismo modo que ahora está acaeciendo en nuestro país, acogió la medida con notoria animadversión, lamentándose de la pérdida de competitividad que conllevaría, (Euzeby, 2000). Se trataba de un cambio al que las organizaciones patronales solo se prestarían a cambio de la flexibilización del tiempo de trabajo y de que no implicase un aumento de los costes (Ray, 1998-I). De hecho, se terminó renunciando a asegurar por ley el mantenimiento de los salarios (De la Fuente Lavín, 2000, p. 47), de manera que, como señaló la mejor doctrina, la conflictividad de la reducción de la duración legal del trabajo no era sino una conflictividad salarial (Lyon-Caen, 2000), ya que en muchos casos el salario corría el riesgo de verse aminorado¹⁶. El problema de los efectos sobre la retribución se seguía entregando a la negociación colectiva, estimulada a

¹⁴ Ley n. 98-461, de 13 de junio de 1998, sobre la orientación y fomento de la reducción del tiempo de trabajo; y Ley n. 2000-37, de 19 de enero de 2000, sobre la reducción del tiempo de trabajo.

¹⁵ Destacaba la importancia de la posibilidad de anualizar el tiempo de trabajo, es decir, de distribuirlo irregularmente, cuestión de fondo que, en realidad, era una de las claves políticas de la ley.

¹⁶ Si bien se garantizaba la intangibilidad del salario mínimo (SMIC), financiada a través de exoneraciones empresariales en materia de cotizaciones.

todos los niveles, pero privilegiando al descentralizado (Auzero, 1999, p. 3/16, Dalloz).

Habida cuenta de las ayudas públicas que se desplegaron a cambio de contrapartidas muy modestas en materia de empleo¹⁷ —que además, a diferencia de los incentivos, adolecían de poca continuidad en el tiempo (Freysinet, 1998)—, y teniendo en cuenta que estos acuerdos proporcionaban la oportunidad de gestionar de manera más flexible e irregular la mano de obra, pese a las reticencias patronales, no puede decirse que no fueran beneficiarios de estas políticas. Flexibilizar la jornada laboral, cuya anualización ya no era rebatida socialmente, y abaratar el coste del trabajo, eran sus dos grandes reivindicaciones (Ray, 2000: 8/14, Dalloz), y estas normas les brindaban la oportunidad de hacerlo de manera pactada y financiada. Del otro lado, dada la correlación de fuerzas, se temía que estos pactos no estuviesen destinados a mejorar condición alguna, sino que más bien operarían en sentido contrario (Castel, 1999: p. 4/8, Dalloz). Ciertamente, puesto que al empresario le interesaba obtener las ayudas, esa podía ser el arma de la contraparte en la negociación, pero ello se hacía dudoso en escenarios de carencia de una fuerza sindical real (Savatier, 2000: 4/12, Dalloz) o, directamente, de sujetos sindicales. Cabía cuestionar, en fin, si el verdadero objetivo era crear o mantener puestos de trabajo o, en realidad, se trataba de estimular la productividad por la vía de la flexibilidad (Henriet, 2000: 3/12, Dalloz), con el riesgo de que estas negociaciones acabasen aproximándose a una suerte de chantaje laboral (Ray, 1998-II: 10/16, Dalloz), dado el desequilibrio de poderes propio de los niveles descentralizados.

En lo que nos concierne de específico en este estudio, la segunda de estas normas¹⁸, en esa búsqueda de aceptación de los y las trabajadoras respecto a los acuerdos que les resultasen de aplicación, apostó decididamente por el mecanismo refrendario¹⁹. Se produjo así una escisión fundamental en materia de participación directa a la hora de facilitar la consecución de acuerdos. Dicha línea venía ya ensayándose con anterioridad para hacer posible la negociación en unidades desprovistas de sujeto negociador sindical, supliéndolo mediante distintas fórmulas cuando éste se hallaba ausente —lo cual, como en España, es frecuente, y no sólo en las empresas de escaso tamaño—. Con la referida ley, se recurre a la participación directa de los trabajadores no solo para dichos casos de vacíos representativos, sino también en supuestos donde dicho sujeto sí está pre-

¹⁷ La contrapartida a estas reducciones debía ser la creación de puestos de trabajo o la contención de los ya existentes, siendo esta la condición para acceder a los beneficios económicos. Con la segunda ley Aubry, dichas contrapartidas se difuminaron.

¹⁸ Ley n. 2000-37 de 19 de enero de 2000, sobre la reducción del tiempo de trabajo. Esta ley ya estaba prevista en la anterior, al objeto de evaluar los resultados de la ley Aubry I y, en un segundo tiempo, culminar la reforma del derecho positivo en esta materia.

¹⁹ Con anterioridad a esta norma, el referéndum se usaba excepcionalmente en cuestiones puntuales, cumpliendo un papel esencialmente consultivo (Barthélémy, 1993).

sente pero no alcanza un consenso suficiente (Ray, 2000: p. 8/13, Dalloz) . De este modo, se utiliza el voto directo como mecanismo posibilitador de la evasión de la voluntad sindical mayoritaria, procurando acuerdos que, fracasados en sede negociadora, puedan ser rescatados interpelando directamente a sus destinatarios.

En ambas líneas—sujetos alternativos y sujetos sindicales que no alcanzan un acuerdo—, el voto directo —«consulta del personal» en la terminología de la ley, evitativa en todo momento del término referéndum²⁰— adquiere, en esta norma, un protagonismo que marca un hito evolutivo. Nuevamente, el papel asignado a la negociación colectiva descentralizada motivaba que se buscara reforzar la legitimidad de los sujetos que intervenían. Se introducía así en el derecho positivo, a través de la Ley Aubry II, el principio mayoritario, bajo la misma lógica que las leyes Auroux introdujeron el principio de oposición y, con unos resultados —y una finalidad—, como ahora se comprobará, parecidos.

La fórmula empleada consistía en que, para su validez, los acuerdos debían ser firmados por una o varias organizaciones sindicales representativas que hubiesen obtenido la mayoría de los votos emitidos en las últimas elecciones al órgano de representación unitaria de la empresa o centro de trabajo. Ahora bien, si esa condición no se cumplía, a petición de uno o varios de los sindicatos firmantes —es decir, minoritarios—, podía celebrarse un referéndum —«consulta»— para que la plantilla decidiese sobre la aplicación del acuerdo de reducción²¹, que se aprobaría, en esta sede, por mayoría de votos emitidos.

Es decir, en el mismo acto en el que insertaba el principio de mayoría sindical (sobre sus limitaciones, Remy, 1999), aparecía inmediatamente negado, dando una opción que permitía a los sindicatos minoritarios favorables al acuerdo desplazar la decisión a los propios trabajadores —sorprendentemente, estos acuerdos no quedaban sujetos, sin embargo al despliegue del derecho de oposición (Pelissier, 1998)—. De esta forma, ese principio y los fundamentos en los que decía inspirarse, quedaban desdibujados, reflejando que entre reforzar realmente la legitimidad de estos acuerdos y el interés por dar todas las facilidades posibles para materializarlos, prevalecía esto último. Aunque se trataba de acuerdos limitados materialmente y en el seno de una ley experimental, la influencia de los distintos tipos de referéndum de esta norma no ha dejado de proyectarse en desarrollos legislativos posteriores. El derecho vigente, en particular, tiene mucho de ella.

Se pretendía, en fin, como venía aconteciendo, que la negociación y flexibilización del tiempo de trabajo se efectuasen dentro de una lógica de con-

²⁰ Véase su art. 19.

²¹ Art. 19 apartado V. Los términos de la organización y desarrollo de la consulta habrían de pactarse entre la empresa y los sindicatos, respetando los principios del derecho electoral.

senso, pero para los posibles y previsibles bloqueos —por desacuerdo sindical en este caso— no se dudaba en recurrir al voto directo como segunda vía que despejase obstáculos. En cualquier caso, quedaba patente con este extraño intento de plasmar el principio mayoritario, como antes con la introducción del derecho de oposición ante los convenios derogatorios, que el debate sobre la representatividad de los sujetos y la legitimidad de los convenios colectivos no paraba de crecer. Esta norma, más que dar una respuesta, contribuyó a la discusión (Bélier, 1999: 5-6/8, Dalloz).

4. Irrupción y desaparición en el ámbito general de la negociación colectiva

4.1. El voto directo como modalidad de validación de acuerdos a iniciativa del convenio sectorial

En el 2004 tuvo lugar una de las grandes reformas francesas de la negociación colectiva²², cuyos hilos conductores no se desviaban de la evolución reciente y posterior, es decir, se continuaban reconfigurando las relaciones entre fuentes mediante una erosión del orden público social y el principio de favor (Dockès, 2004: 7/16, Dalloz), al objeto de hacer de la negociación, particularmente la descentralizada²³, el centro de gravedad (Souriac, 2004: 4-5/17, Dalloz). De este modo, se abrían para la empresa y el centro de trabajo nuevas posibilidades de desvío de la fuente legal —afectando especialmente al tiempo de trabajo y los contratos precarios²⁴— y convencional sectorial²⁵ —se estableció legalmente que, salvo que el convenio supraempresarial dispusiese expresamente lo contrario, sería supletorio de los convenios de ámbito empresarial, en todas las materias excepto en cuatro exclusiones tasadas legalmente²⁶—. Tal devenir se acompañaba de una nueva intervención en las reglas de validez de los acuerdos —en todos los ámbitos—, dada la última modificación en materia de

²² Ley N. 391-2004, de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social (cf. *Conseil Constitutionnel*, DC núm. 2004-494, de 29 de abril de 2004).

²³ La unidad negociadora del centro de trabajo, que ya venía creciendo considerablemente desde los años noventa, y que había sido impulsada por las leyes Aubry, con esta reforma pasa a asimilarse sistemáticamente a la empresa.

²⁴ Vid. art. 43 de la Ley n. 391-2004, de 4 de mayo de 2004.

²⁵ De ámbito sectorial, profesional o interprofesional (art. L. 132-23 CT).

²⁶ Salarios mínimos, clasificación profesional, protección social complementaria y mutualización de fondos de formación profesional. La restricción sobre el salario mínimo no pesaba sobre el resto de los elementos retributivos, que podrían alterarse desfavorablemente en los niveles empresariales. En el resto de materias, el «convenio o acuerdo de empresa o centro de trabajo podrá contener disposiciones derogatorias en todo o en parte de las que le sean aplicables en virtud de un convenio o acuerdo que abarque un ámbito territorial o profesional más amplio, a menos que dicho convenio o acuerdo disponga otra cosa» (L.132-23, último inciso).

fuentes, produciéndose novedades que en esta ocasión se desplegaban de manera generalizada y no limitada a acuerdos concretos, como era el caso de los de reducción del tiempo de trabajo apenas vistos.

En lo referido al aquí estudiado ámbito empresarial, esta reforma de 2004, desplegando su rasgo diferenciador, dejaba en manos del convenio sectorial o del acuerdo profesional extendido la forma en la que se determinaría la validez de los convenios y acuerdos de empresa²⁷. La fuente legal, por su parte, preconfiguraba dos opciones, una delineada en positivo —exigencia de una determinada mayoría— y otra en negativo —a través de una versión renovada del clásico derecho de oposición, ahora extendido a todos los niveles—. Se emplazaba a las partes a optar por una de ellas, pero en caso de ausencia o silencio del convenio sectorial extendido, prevalecería ésta última. Veámoslas.

La fórmula positiva, se trasladaba al ámbito general lo ya experimentado en los acuerdos de reducción del tiempo de trabajo. Por tanto, consistía en que el convenio o acuerdo de empresa o centro de trabajo fuese firmado por uno o varios sindicatos representativos que hubiesen obtenido al menos la mitad de los votos emitidos en la primera vuelta de las elecciones a los órganos unitarios. Pero si los sindicatos firmantes no alcanzaban la mayoría mencionada, la decisión podía desplazarse mediante referéndum —«consulta»— a los trabajadores afectados. Para su validación se exigía la mayoría de los votos emitidos, y la iniciativa correspondía a los sindicatos firmantes²⁸, si bien el texto legal señalaba que los no firmantes podrían adherirse a la iniciativa refrendaria²⁹.

La fórmula negativa, prevalente en caso de inacción del convenio sectorial, era el ya conocido derecho de oposición, que, como se expuso, no es sino un modo de verificar una mayoría disidente, ampliado y reconfigurado en esta norma con dos novedades muy importantes. En primer lugar, se abría a todo tipo de convenios y acuerdos, distanciándose así de la regulación precedente, donde se limitaba a pactos derogatorios o cláusulas de revisión peyorativas³⁰. Esta apertura, más allá de otras ventajas, contribuía a eliminar problemas de zonas grises a la hora de interpretar si un acuerdo tenía o no un carácter desfavorable. La otra gran novedad afectaba a la mayor debilidad estructural de la que adolecía la anterior regulación de la materia, haciendo muy complicada su operatividad en la práctica. Nos referimos, por tanto, al método de cálculo para determinar el umbral requerido por la ley que permite activar la oposi-

²⁷ La conclusión de convenios sufrió modificaciones en todos los niveles. *Vid.* art. 37 de la Ley de 2004.

²⁸ En esta ocasión, la ley se refiere a «los sindicatos firmantes» y no a «uno o varios sindicatos firmantes».

²⁹ *Vid.* L. 132-2-2-III-1.^º CT.

³⁰ Se aplica, además, a todos los ámbitos de negociación, aunque con condiciones de ejercicio distintas.

ción. En lugar de exigirse alcanzar el umbral —antes definido como más del 50% de los votos, ahora «al menos la mitad»— respecto de los votantes inscritos —sin tener en cuenta, pues, las abstenciones—, se estableció como método de cálculo los votos emitidos³¹. Es decir, se generalizaba el derecho de oposición, aunque seguía sin exigirse una determinada mayoría positiva para la conclusión de acuerdos, por lo que podían seguir dándose acuerdos minoritarios o incluso firmados por un único sindicato siempre que no se diese o no prospearse la oposición.

Aunque a las críticas por los cambios operados en las relaciones entre fuentes se replicaba que se había fortalecido la legitimidad de los acuerdos y convenios, su implantación práctica provocaba un considerable escepticismo (Saramito, 2004: 451)³². Ciertamente, los cambios no se imponían, pero se facilitaban (Rodière, 2004: 6). Pese a todo lo contundente del intento, esta reforma no produjo los efectos pretendidos (Kerbouc'h, 2008). Muchos convenios sectoriales vetaron las posibilidades derogatorias, e incluso donde no ocurrió la tendencia potenciada no fue excesivamente elevada, llegando a darse por lo demás resultados contrarios, ya que en ocasiones, al prohibirse expresamente las derogaciones a nivel de empresa, a esta unidad se le reducían los márgenes tradicionales de adaptación a la empresa de lo estipulado en niveles superiores (Ysàs, 2012: 10/18, *La Ley*).

4.2. Su desaparición del derecho positivo con la gran reforma sobre la representatividad

Esa falta de aplicabilidad explica que tan solo cuatro años después se acometiese una nueva gran reforma³³, de reiterada inspiración neoliberal (Véritel, 2008: 2/13, Dalloz), considerada, como sus grandes predecesoras —1982, 2004—, una manifestación de las nuevas funciones de la negociación colectiva, que «cumple cada vez más una función de gestión, convirtiéndose en una nueva herramienta en manos del empleador» (Cialti, 2016: 57). Llegados a este punto, a los convenios supraempresariales se les retiraba la posibilidad de vetar los acuerdos y convenios de empresa «derogatorios», entregando a la negociación descentralizada multitud de cuestiones sin tener en cuenta su carácter más

³¹ De esta forma, el art. L. 132-2-2-III-2.º CT, que determinó que para los acuerdos o convenios de empresa o centro de trabajo sujetos a la ausencia de oposición, ésta podría ser ejercida por una o más organizaciones sindicales representativas que obtuviesen al menos la mitad de los votos emitidos en la primera vuelta de las últimas elecciones a los órganos de representación unitaria. Se mantiene inalterado el plazo de ocho días tras la notificación del acuerdo o convenio.

³² Este autor sostuvo que la cuestión de las mayorías se llevó a cabo tímidamente, con gran complejidad y con unas posibilidades de realización efectiva inciertas.

³³ Ley n. 2008-789, de 20 de agosto de 2008, sobre la renovación de la democracia social y reforma del tiempo de trabajo. *Cfr.* Tribunal Constitucional, DC 2008-568, de 7 de agosto.

favorable o no, particularmente relacionadas con el tiempo y organización del trabajo³⁴, con prioridad absoluta y sin posibilidad de disponer en contrario (críticamente, Souriac, 2009), paso que recuerda, por tanto, al de nuestra reforma de 2012.

Sin ánimo de extendernos en ello, quiere centrarse la atención, brevemente, en el hito que la reforma analizada constituyó en materia de representatividad, alterando radicalmente el panorama anterior. La audiencia electoral, con sus luces y sombras, emergía como la solución natural, en líneas generales bien acogida. Aproximándose al modelo español, se eliminó la traza del sistema de presunción y pasó a tomarse la audiencia electoral como el elemento central³⁵, en su caso por votos y no por puestos obtenidos (Escudero Rodríguez, 2015: 174-175). Una cuestión muy debatida residió en qué umbral se exigiría para alcanzar la condición de representativo, quedando fijado en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo en un 10% de los votos emitidos en la primera vuelta de las elecciones profesionales, independientemente del número de votantes³⁶. Dejando a un lado la relevante novedad de la audiencia, el resto de los criterios que pasaba a contemplar el Código del Trabajo no eran rupturistas con el estado de la cuestión anterior³⁷. Aunque, esta vez sí, se exigía que fuesen acumulativos (Borenfreund, 2008: 3/22, Dalloz), la jurisprudencia de alguna manera lo ha matizado. De este modo, el sistema de representatividad francés dejaba atrás su concepción «esencialista» de la legitimidad sindical, fundamentada en la misión

³⁴ Título II de la norma (arts. 18 a 27). Con respecto a la legislación precedente, aunque comparten la idea común de retirada de la fuente legal en favor de la colectiva para obtener resultados más dúctiles, las leyes Aubry partían de una concepción, como se dijo, de un reparto del empleo. Las leyes del periodo ahora analizado, incluida esta de 2008, tienen una lógica de matriz individualista: trabajar más para ganar más —aun sin derrumbar la arquitectura de las 35h—, frente a trabajar menos para trabajar todos (así Jeamaud, 2011: 19).

³⁵ La introducción del criterio de la audiencia como condición indispensable generó algunas dudas y críticas, tanto desde el punto de vista de la normativa supranacional como de su encaje constitucional. El *Conseil Constitutionnel* avaló la medida (DC N. 2010-42, de 7 de octubre de 2010; DC n. 2010-63/63/65, de 12 de noviembre de 2010).

³⁶ *Vid.* art. L.2122-1 CT. Por su parte, en el ámbito sectorial se exige al menos un 8% de los votos emitidos en esa primera vuelta, además de una implantación territorial equilibrada en el sector (art. L. 2122-5 CT). A nivel nacional interprofesional, se exige, adicionalmente, haber obtenido la representatividad en los distintos sectores —industria, construcción, comercio y servicios—, siendo el umbral electoral, al igual que a nivel sectorial, de un 8% de los votos, también independientemente del número de votantes, como en el resto de los niveles (art. L. 2122-9 CT). Con la finalidad de tener en cuenta a este nivel, también, a los trabajadores de las empresas cuya plantilla es inferior a 11 personas, supuesto en que no es obligatorio celebrar elecciones, se prevé, igualmente, una votación adicional que se organiza a nivel regional cada cuatro años.

³⁷ Art. L. 2121-1 CT: respeto de los valores republicanos; independencia; transparencia financiera; antigüedad mínima de dos años —en el campo profesional y geográfico del nivel de negociación—; audiencia electoral requerida en función del nivel de negociación; influencia —caracterizada, prioritariamente, por la actividad y la experiencia—; afiliación —comparativamente hablando— y cuotas de los afiliados.

histórica desarrollada por los sindicatos, donde la representatividad se mostraba mediante la acción sindical (Pécaut-Rivolier, Struillou, 2009: 2/15).

Al reformar el estatuto de la representatividad, se modificaron las fórmulas de validez de los convenios y acuerdos en todos los niveles³⁸, siendo ello imperativo y no disponible para las partes, rasgo caracterizador de esta reforma, marcando así distancia con su predecesora. En el ámbito empresarial, se optó por continuar con la línea del mecanismo de oposición, pero añadiéndole un mínimo de aprobación sindical, aunque sin exigirse una mayoría. Así, se exigían dos requisitos de validez: la firma de uno o varios sindicatos representativos de al menos el 30% de los votos emitidos —en la primera vuelta de las elecciones a representantes unitarios, independientemente del número de votantes—. Y la ausencia de oposición, de uno o más sindicatos representativos de la mayoría de esos votos —según los nuevos criterios de representatividad³⁹—. Se observa que entre un sistema de mayorías proyectado en positivo o en negativo, el legislador hace un intento de modulación que arroja un resultado ambiguo y extraño, que sigue albergando la posibilidad de acuerdos minoritarios. Doctrinalmente se subrayó que el efecto real de la oposición no se manifiesta en su ejercicio —que en la práctica es extremadamente inusual—, sino con anterioridad a la firma del convenio, condicionando la misma, ya que ningún firmante quiere arriesgarse a ser posteriormente desautorizado (Ray, 2016: 5/15, Dalloz).

Por lo tanto, relativo a nuestro hilo conductor, esto es, al referéndum de rescate ligado a la negociación ejercida por los delegados sindicales, desaparece con esta reforma. En los años en que estuvo presente, fue escasamente utilizado, pese a la invitación de la ley, por inacción de los niveles supraempresariales. En síntesis, esta figura, con origen en la Ley Aubry II, y que en la reforma de 2004 se hizo depender de los niveles supraempresariales, es ahora eliminada, aunque no su poso. Así se mantendría el estado de la cuestión durante varios años, hasta ser reintroducido con versiones renovadas y más acabadas.

5. Retorno y radicalización en el derecho vigente

Durante la década de los diez, el derecho francés siguió acometiendo diversas modificaciones que en esencia seguían la misma línea ya emprendida mucho

³⁸ Véase el art. 8 de la norma, que modifica los siguientes preceptos del Código del Trabajo: para los acuerdos interprofesionales, *vid. art. L. 2232-2*; para los convenios sectoriales o los acuerdos profesionales, *vid. art. L. 2232-6*; para la empresa y el centro de trabajo, *vid. art. L. 2232-12*; para los convenios franja —mismas reglas pero limitadas al colegio electoral en cuestión—, *vid. art. L. 2232-13*; para los acuerdos de grupo, *vid. art. L. 2232-34*.

³⁹ El tiempo para ejercitarse la oposición se mantiene en ocho días para los niveles descentralizados y quince para los supraempresariales.

atrás (Sachs, 2016), adscrita a la idea falaz de que el Derecho del Trabajo actúa como un obstáculo (Bonnechère, 2016: 317). Particularmente relevantes resultan, en lo aquí tratado y, más ampliamente, como reformas generales, las acaecidas en 2016⁴⁰ y 2018⁴¹.

La primera de ellas, del mismo modo que la siguiente, arrojaba un Derecho del Trabajo más alejado de la fuente legal (Canut, 2017)⁴², siguiendo el largo proceso de trasvase material y descentralización de la negociación colectiva, nuevamente enriquecida con más materias donde las unidades negociadoras descentralizadas tienen prioridad aplicativa. La fórmula empleada, poco novedosa, y reiterada en prácticamente todas las materias—jornada máxima diaria y semanal, horas extraordinarias, distribución irregular de jornada, etc...—es que el acuerdo o convenio de empresa o de centro de trabajo tendrá prioridad aplicativa, actuando el sectorial en defecto de los anteriores (Auzero, 2017: 1018).

Ello se acompañó de una nueva fórmula mayoritaria⁴³ que traía consigo el retorno del referéndum de rescate de acuerdos o convenios infructuosos negociados en la empresa o el centro de trabajo por los delegados sindicales. Solo en este ámbito de negociación interviene esta norma para alterar las condiciones de validez de los acuerdos⁴⁴. Como siempre que se han dado pasos en el sentido de degradar las condiciones de trabajo a través de la fuente convencional, volvía a surgir el debate de la necesidad de reforzar la *legitimidad* de los acuerdos portadores de dicha degradación⁴⁵.

⁴⁰ Ley n. 1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de las carreras profesionales. El *Conseil Constitutionnel* rechazó únicamente algunas medidas marginales (DC n. 2016-736, de 4 de agosto de 2016).

⁴¹ Ley n. 2018-217, de 29 de marzo de 2018. La reforma Macron es el producto de un proceso largo. Se inicia con la Ley n. 2017-1340 de 15 de septiembre de 2017, de habilitación para tomar mediante ordenanzas medidas destinadas al refuerzo del diálogo social. De dicha ley emanan cinco ordenanzas, todas ellas de 22 de septiembre de 2017: n. 2017-1385, relativa al refuerzo de la negociación colectiva; n. 2017-138, relativa a la nueva organización del diálogo social y económico en la empresa y a la promoción del ejercicio y refuerzo de las responsabilidades sindicales; n. 2017-1387, sobre la previsibilidad y la seguridad de las relaciones de trabajo; n. 2017-1388, de introducción de diversas medidas relativas al marco de la negociación colectiva; n. 2017-1389, de prevención y consideración de los efectos de la exposición a determinados factores de riesgo laboral y la cuenta profesional de prevención. Estas ordenanzas, son, finalmente, ratificadas por la mencionada Ley n. 2018-217, de 29 de marzo de 2018.

⁴² Véase el extenso Capítulo III, «Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés» (arts. 8 a 14), del Título I.

⁴³ Ensayada, aunque sin referéndum de rescate, con los «acuerdos de mantenimiento del empleo» (Ley n. 2013-504, de 14 de junio, modificados por la Ley n. 994, de 17 de agosto de 2015).

⁴⁴ Art. 21-IX de la ley.

⁴⁵ Véase el Capítulo II («Reforzar la legitimidad de los acuerdos colectivos», arts. 21 a 26) de la ley, encuadrado en el Título II («Favorecer una cultura del diálogo y de la negociación», arts. 15 a 38).

Eliminando el derecho de oposición anterior, pasa a exigirse que los sindicatos firmantes hayan obtenido más del 50% de los votos emitidos en favor de las organizaciones sindicales representativas en la primera vuelta de las elecciones⁴⁶. Nótese, en primer lugar, cómo la ley trata de facilitar alcanzar ese umbral, pues por una parte solo tiene en cuenta los votos emitidos —sorteando así las numerosas abstenciones— y, dentro de esos votos, selecciona los que son a favor de sindicatos que han superado el 10% de (Auzero, 2018). Pero si no se obtiene dicha mayoría, y el acuerdo es firmado por uno o varios sindicatos que representan a más del 30% de los votos, dichos sindicatos pueden solicitar, en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo, la organización de una consulta a los trabajadores. Tras esta solicitud, si transcurrido un plazo de ocho días otras organizaciones sindicales no se han sumado al acuerdo, permitiendo alcanzar el 50% requerido, se organizará la «consulta» en el plazo de dos meses —el acuerdo será válido si se aprueba por mayoría de votos emitidos⁴⁷—.

Sindicatos minoritarios, con una representatividad dudosa, nuevamente pueden trasladar la decisión a la colectividad. Tratándose de acuerdos cuya tendencia es peyorativa —de ahí la necesidad de recurrir a esta técnica configurada de este modo—, no parece tratarse de un refuerzo del sindicato. Nuevamente, el derecho francés recurre a la participación directa con la discutible finalidad de forzar resultados que volteen los emanados de la voluntad sindical, hecho criticado incluso por autores que, con algunas reservas, no se oponían a la orientación de la reforma (Pécaut-Rivolier, 2016). Las voces más críticas acusaron al legislador de utilizar el requisito mayoritario desde un enfoque constantemente modulable e instrumental, que termina por carecer de coherencia, dejando pasar la oportunidad de establecer una fórmula equilibrada estable (Oudoul-Asorey y Peskine, 2016; otra posición en Petit, 2016).

La reforma de 2018, por último, supone el movimiento más reciente en el «espectacular ascenso normativo» de los convenios y acuerdos de empresa (Antonmattei, 2017). A vueltas con los intentos sistematizadores, esta ley establece bloques materiales que dirimen las diferentes relaciones entre los convenios supraempresariales y los descentralizados⁴⁸. Pero además de que estos últimos suelen tener preferencia en un campo material muy vasto —no en salario mí-

⁴⁶ Recuérdese que esta cuestión había quedado en 2008 de manera que el banco social debía representar al menos el 30% de los votos emitidos en las últimas elecciones, y, como segundo requisito de validez, era necesario no se ejerciese el derecho de oposición por parte del resto de sindicatos que representasen a la mayoría de los votos.

⁴⁷ La consulta podrá realizarse de manera electrónica y, en cualquier caso, de conformidad con los principios generales del derecho electoral, y según las modalidades previstas por un protocolo específico alcanzado entre el empresario y los sindicatos firmantes. El precepto finaliza indicando que un decreto definirá las condiciones de la consulta. *Vid.* art. 21-I-1.^o de la ley analizada, que modifica el art. L. 2232-12 CT.

⁴⁸ Arts. L. 2253-1 y ss. CT.

nimo—, en cualquier caso ninguna materia queda cerrada, bajo el recurso al endeble e indeterminado concepto de «garantías al menos equivalentes»⁴⁹. Desde un punto de vista de fuentes, se designa a la unidad de negociación descentralizada como centro productor de normas, continuando con la degradación del orden público social (Sachs, 2017) y del principio de favor, intacto pero cercado (Nicod, 2017).

En relación con el referéndum de rescate, no altera en esencia lo descrito, pero sí un elemento muy significativo que viene a modificar completamente el estado de cosas, como es el sujeto titular de la iniciativa refrendaria. En el último y severo intento de impulsar esta medida como solución a potenciales bloqueos, la promoción del referéndum de validación ya no se deja, como hasta ahora, únicamente en manos del sindicato o los sindicatos firmantes, sino que se traslada también al empresario en caso de inacción de éstos. Así, en el supuesto de que por la vía sindical —minoritaria— no se ponga en marcha el referéndum en el plazo de un mes desde la firma del acuerdo, podrá hacerlo la parte empresarial, salvo oposición conjunta de tales organizaciones sindicales⁵⁰. Bastará, por lo tanto, que un único sindicato no se oponga.

Esta traslación de la iniciativa al empresario ha recibido duras críticas, por favorecer sin cortapisas la obtención de acuerdos en lugar de orientarse, como indica su retórica, a favorecer la *democracia* en la empresa (Jeammaud, 2017: 31). Ya el paso dado en 2016, pasando a los trabajadores vía participación directa decisiones que requieren de sujeto colectivo, a través de sindicatos minoritarios, es cuestionable e ilustra bien la intencionalidad. Se puso de manifiesto entonces el connatural temor de que este tipo de consultas, como ya ha ocurrido en el pasado, se desarrollos con la cuestión del empleo como telón de fondo, de manera que el voto de la plantilla no esté relacionado con el acuerdo en sí, sino con la expectativa de protegerse personalmente (Boulmier, 2016). Las presiones empresariales para obtener acuerdos favorables son fáciles de entrever, debilitando al poder sindical (Martin, 2017: 282). La iniciativa sindical, sin embargo, enmascaraba parcialmente esta problemática. Pero para el legislador de 2018 este régimen jurídico resultaba insuficiente, alargando la iniciativa hasta abrir la posibilidad de que recaiga en la parte empresarial en caso de inacción de los sindicatos.

Por un lado, el refuerzo mayoritario de la validez de los acuerdos y convenios refleja una vez más el deseo de tratar de conferirles legitimidad (Cialti, 2021: 118), sabedor el legislador del tipo de negociación colectiva que viene promoviendo. Pero ello no pasa de apariencia, prevaleciendo el objetivo de libe-

⁴⁹ Se trata de un concepto incierto, del que la norma solo clarifica que «esta equivalencia de garantías se valora por conjunto de garantías relativas a la misma materia».

⁵⁰ Art. L. 2232-12 CT.

ralizar el contenido de la negociación para las unidades descentralizadas en detrimento del principio de favor (Odoul-Asorey y Peskine, 2016: 4/13, Dalloz). La legitimidad —aceptación— se busca, si no se logra el acuerdo que la certifique, en el consentimiento directo de los trabajadores, puenteando la voluntad sindical mayoritaria, de lo que resulta una configuración impostada que no se destina, precisamente, a reequilibrar posiciones. De este modo, facilita acuerdos formalmente colectivos que no cumple su misión de contrapoder y que, técnicamente, si bien no encajarían del todo en el concepto de acuerdos plurales al haber sido negociados por representantes sindicales, el disenso, sus cifras y el método, permiten dudar de su naturaleza colectiva.

6. Algunas objeciones jurídicas

El sistema analizado, por lo tanto, permite intercambiar y revertir la voluntad sindical por la intervención directa de los trabajadores y trabajadoras, transitando así de la representación a la individualización. Trasladar la decisión de si un acuerdo minoritario produce efectos a la propia plantilla, máxime si la iniciativa parte del empresario —para lo que bastará que un único sindicato no se oponga—, obstruye el poder negociador de los sindicatos mayoritarios, no respetando su voluntad de no avenirse al pacto. Jurídicamente, el análisis se sitúa en la posición que el sindicato ostenta en la Constitución y la normativa internacional, como sujeto al que se le atribuye la defensa de los intereses del banco social, que precisa de representantes. La mayor garantía para hacer valer los intereses propios es la unidad, orientándose este referéndum, por el contrario, a la fragmentación.

El *Conseil Constitutionnel*, como viene siendo su tendencia, validó el referéndum tratado en su Decisión N. 2017-751 DC⁵¹, desestimando que este método de validación de acuerdos, a iniciativa empresarial, vulnere la libertad sindical ni el derecho a la negociación colectiva, recogidos en los apartados sexto y octavo del Preámbulo de la Constitución de 1946⁵². Sin desarrollo alguno de su argumentación, esta sentencia evoca su propia doctrina, pero lo hace parcialmente, de manera que recuerda que la Constitución confiere al sindicato una «vocación natural» para la negociación colectiva que no implica monopolio, pero omite que sí implica que posee una preferencia negociadora y que la configuración legal no puede tener por objeto ni por efecto obstaculizarla⁵³. Pero el órgano juzgador determinó que, en el caso analizado, «las disposiciones impugnadas sólo se refieren a la convalidación de un convenio ya celebrado y no son,

⁵¹ De 7 de septiembre de 2017.

⁵² Incorporado a la Constitución vigente de 1958.

⁵³ *Vid.* Decisión n. 96-383 DC, de 6 de noviembre de 1996.

ni por sí mismas ni por las consecuencias que necesariamente se derivan de ellas, contrarias a la libertad sindical y al principio de participación en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo»⁵⁴.

A juicio de quién escribe, sí puede apreciarse una vulneración de la Constitución y la normativa internacional (Morin, 2017: 593). Cuanto menos por efecto, si no por objeto, la configuración de la figura tratada obstaculiza a los sindicatos, siendo claramente propensa a un uso antisindical cuando es el empresario quien promueve el referéndum. Condiciona el ejercicio de su libertad de acción —art. 3 Convenio 87 OIT—, vulnerando la libertad organizativa del sindicato, en lo que constituye una injerencia indebida —art. 2 del Convenio 98 OIT—. Como mínimo, los integrantes del banco social actúan en este nivel de negociación ya de entrada bajo la advertencia de que pueden ser sorteados. La posición mayoritaria de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación, que es la de no avenirse al pacto —y que precisaría, por lo tanto, de seguir negociando o dar paso a otras medidas— viene, pues, suplantada, poniéndose las condiciones para que pueda obtenerse, mediante la participación directa, lo que no se ha podido obtener por vía negocial a través de los representantes sindicales legitimados para ello.

En este proceso, las divisiones que surgirán entre los distintos sindicatos, y entre éstos y los trabajadores y trabajadoras a los que representan, están servidas, y, como se apuntaba, no será el interés colectivo o de grupo lo que prevalezca. Esa capacidad de división (Tholozan, 2018) dificulta la defensa de intereses propios y obstaculiza la misión histórica y jurídica de los sindicatos. Contribuye a reforzar, abiertamente, un cambio de paradigma que parece estar forjándose y estabilizándose en este ordenamiento, consistente intercambiar representación por participación directa (Lokiec, 2019: 3/5, Dalloz), con todo lo que ello significa. De una lógica representativa y portadora del interés colectivo, armónica con la fuente constitucional y la normativa internacional, se pasa a una lógica directa donde primarán los intereses individuales, consonante con las tesis neoliberales (Correa de la Hoz, 2025: 43).

7. Breve mención al derecho español

El referéndum francés aquí analizado y la comisión *ad hoc* interna española son dos fórmulas de participación directa en la negociación colectiva reguladas en el derecho positivo. Sin embargo, el punto de partida es, como cabe apreciar, muy distinto, empezando porque el referéndum francés analizado supera la presencia sindical, mientras que la comisión *ad hoc* interna española suple una au-

⁵⁴ Considerando 21.

sencia de representación legitimada para negociar. Así, es evidente, la figura española ejerce, al menos en teoría, de sujeto negociador, mientras que en Francia el proceso negociador transcurre sindicalmente, si bien sin avenencia suficiente. Además, uno abarca todo proceso negociador de manera genérica, mientras que otra actúa únicamente en determinados procesos de periodos de consulta tardados —traslados, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, despidos colectivos, inaplicación de convenios⁵⁵—, donde, por lo demás, la parte empresarial no precisa del acuerdo para imponer su decisión, que pertenece a la esfera de su poder, con la nada desdeñable salvedad del descuelgue. De hecho, en realidad nuestra comisión *ad hoc* interna se prestaría más a la comparación con el referéndum galo de las empresas de hasta 20 trabajadores, previsto precisamente en supuestos de ausencia de representación. Ello no impide, sin embargo, observar un cierto trasfondo común con lo aquí tratado.

La intervención directa, en dos fórmulas distintas, se presenta como solución a un obstáculo —ausencia, disenso— para la producción de acuerdos descentralizados. El derecho francés, con el referéndum estudiado —aunque no sólo—, puede decirse que ha abierto una puerta abierta a la autonomía individual en masa, particularmente cuando la iniciativa proviene de la parte empresarial. Y eso es lo que hace, desde otro ángulo y con premisas bien distintas, el derecho español con la comisión *ad hoc* interna (Escribano, 2020: 28-33). En ambos casos, la intervención estatal ha juridificado la idea de que, en determinadas situaciones, la participación directa puede sustituir o evadir al sujeto sindical para la negociación colectiva, con todo lo que ello implica desde el punto de vista jurídico y social. Y ha obtenido, además, el beneplácito judicial en ambos países, si bien el Tribunal Constitucional español no se ha pronunciado sobre esta cuestión.

Cabe mencionar que sendos países, como es sabido, han seguido un itinerario normativo similar en materia de estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios, priorizando ampliamente a la negociación descentralizada por múltiples vías. La introducción de mecanismos directos para adaptar los sujetos negociadores, para suplirlos o corregirlos, para que se produzcan, en definitiva, los acuerdos deseados y promocionados por los distintos legisladores, no es sino una consecuencia de las funciones que la negociación colectiva está llamada a cumplir en el marco actual. Es fácil apreciar, sin embargo, que la intervención del legislador español es más limitada. Sólo lo hace en supuestos de

⁵⁵ En la negociación de los planes de igualdad, la comisión *ad hoc* externa sindical es la única opción posible (De Torres Bóveda, 2022). En el caso de los acuerdos del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el legislador dio también preferencia a la comisión *ad hoc* externa sindical, actuando subsidiariamente la interna (Quirós Hidalgo, 2025).

vacíos representativos —por lo demás de manera más restringida que el derecho francés—, y no, como aquí se ha tratado, cuando negocian los representantes legitimados, en nuestro caso los del art. 87.1 ET.

8. El voto directo concebido como herramienta empresarial

El derecho francés estimula el voto directo de los trabajadores y trabajadoras en la conclusión de acuerdos colectivos de ámbito empresarial, sean estos negociados por los delegados sindicales, como aquí nos ocupa, o cuando negocian sujetos subsidiarios. En Derecho del Trabajo, dada la asimetría inevitable de las partes, las aproximaciones a la participación directa aconsejan ser valoradas con prudencia, por lo que su análisis debe transcurrir a través de las finalidades que se persiguen y de los sujetos que la conducen, no debiendo establecerse automatismos entre voto directo y mejora de condiciones o, como ha sido la tónica habitual en Francia, mayores cotas de democracia (Gourgues y Yon, 2018: 7/9, Dalloz). De hecho, una revisión del uso legal del referéndum en el derecho sindical revela su impronta neoliberal (Correa de la Hoz, 52), observándose, bajo el pretexto de aumentar la democracia, una estrategia de fragmentación.

Aplicado ello al referéndum francés tratado, se observa que lo que la legislación pretende obtener de este instrumento es la facilitación, a toda costa, de acuerdos de ámbito empresarial, siendo su última versión, al abrir una vía para la iniciativa refrendaria empresarial, la más funcional a dicho objetivo. La más disfuncional, a su vez, desde el punto de vista jurídico y social. No se trata, por lo tanto, de un referéndum sindical en clave interna, destinado a la discusión y la legitimidad interna, al que difícilmente podrían ponerse objeciones, sino de una herramienta que el legislador ofrece al empresario para, en última instancia, obtener el tipo de acuerdos descentralizados que le son convenientes y le permiten implantar sus propias normas más allá de lo regulado en otras fuentes.

La *legitimidad* perseguida no es sino formal, pues si se persiguiese la real, no se pondrían obstáculos al devenir de la negociación —seguir negociando, medidas de presión o de conflicto, etc.—, pudiendo ser el voto directo una opción en manos de los sindicatos legitimados, si bien no con la dudosa representatividad y efectos con que lo hace el derecho francés. Es claro que los sindicatos son los grandes interesados en que lo que ellos negocian tenga aceptación entre los trabajadores y trabajadoras a quienes representan, y que la participación y discusión entre ambos sería altamente conveniente. Los propios trabajadores podrían hacer uso de esta posibilidad o de otras variantes de la participación directa para conocer el estado de la negociación o expresar su parecer sobre la misma, no contemplándose en el derecho francés estudiado, sin embargo, su iniciativa. Incluso, podría considerarse como instrumento defensivo en supuestos de acuer-

dos colectivos peyorativos, como red de seguridad frente a los propios sindicatos si, por las razones que sean —relaciones de fuerza, permeabilidad de los representantes—, han resultado débiles. Es decir, la participación directa puede ser usada de modos y con finalidades muy distintas u opuestas.

Si realmente se persiguiese una mayor democracia o elevar los niveles de participación, en fin, podría haberse previsto este instrumento no únicamente para los acuerdos minoritarios, sino también para aquellos que sí obtienen la mayoría sindical, es decir, para todos los acuerdos. Sin embargo, no se detectan signos en este sentido, pese a que este ordenamiento lleva décadas experimentando con la materia. Del del mismo modo que en otros supuestos, el derecho francés tiene una línea clara en lo que se refiere a la orientación que proporciona a la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en la aplicación colectiva de condiciones de trabajo.

La firma de un acuerdo colectivo es un asunto serio (Nicod, 2023: 413), con efectos vinculantes para las partes de su ámbito de aplicación, sobre cuestiones materiales muy relevantes. El banco social, representante de la parte débil de la relación laboral, necesita experiencia, formación, y rigor para poder llevar a cabo la labor encomendada. En las mejores condiciones, es posible que aun cumpliéndose todo ello, la representación de los trabajadores y trabajadoras no sea capaz de obtener, por la propia dinámica de la relación de fuerza, resultados beneficiosos. No parece que dividir a los sindicatos entre sí, y exponer a los representados a decidir sobre sus condiciones de trabajo obviando la voluntad sindical, sea una configuración deseable desde el punto de vista reequilibrador de la posición de las partes. Abrir la posibilidad de que la iniciativa provenga de la parte empresarial no es aceptable ni desde el punto de vista del equilibrio de poder ni desde el punto de vista constitucional, donde la libertad sindical y la negociación colectiva tienen como misión, a través de los sindicatos, alcanzar cotas más altas de igualdad real. No parece, tampoco, que la parte empresarial necesite tanta auxiliaridad por parte del legislador, ya que en realidad en buena parte de las ocasiones es capaz de hacerlo por sí mismo por la posición que ostenta en la relación laboral. Experiencias refrendarias, por no salirnos del argumento, muy mediáticas y conocidas —véase en Francia el caso Smart, en Italia el caso Fiat—, así lo demuestran, y exponen las dinámicas propias de estos procesos.

El voto directo, pese a todas las ventajas que pretendan extraerse, y lo armónico que resulte con el ideario individualizador imperante, es, del modo desplegado en el derecho francés, un arma para la parte empresarial, que podrá influenciar y condicionar a los trabajadores y trabajadoras de un modo favorable para sus intereses. El derecho francés se ha adentrado en una óptica donde el sindicato, es decir, la organización obrera, por ausencia o por presencia, puede ser prescindible o usurpado, dando paso a escenarios que no son sino un viejo anhelo patronal. Tras ello, se persigue incesantemente un modelo de nego-

ciación colectiva con escasa capacidad de presionar al poder empresarial, desarrollado por lo tanto en unidades descentralizadas, y que constituya la fuente prevalente. Esta visión, que se quiere hacer pasar por pragmática, resulta incompatible con el ordenamiento jurídico y con la misión de la negociación colectiva como elemento de contrapoder.

El derecho español, que tantas líneas de fondo comparte en cuanto al estado y función de la negociación colectiva, ya ha bordeado la línea de la lógica representativa con las comisiones *ad hoc* internas, que pueden alterar y renegociar, a través de la figura del descuelgue, nuevas condiciones de trabajo en las materias más esenciales de la relación laboral. Nada se ha movido, por el contrario, en materia de conclusión de acuerdos, donde la participación directa no tiene asignada ninguna función asimilable en nuestro derecho positivo. Parece difícil, ciertamente, que algo así pudiera darse, si se tiene en cuenta el inalterado régimen legal en la materia. Sin embargo, conviene estar alerta ante este tipo de experiencias, pues, en su caso, dado que el modelo es solo uno, bajo otras fórmulas seguramente no coincidentes en todo, pero se transitaría un camino comandado por ideas y objetivos muy similares a los que han atravesado al derecho francés. Conviene así reiterar que también este ordenamiento empezó utilizando la participación directa solo en supuestos de vacíos representativos —y ello parecía impensable, ya que, a diferencia de España, tradicionalmente se había otorgado el monopolio de la negociación al sindicato—, para después pasar, rápidamente eso sí, a ensayar este referéndum ratificador para validar acuerdos sindicales fallidos, que tan lejos ha llegado hoy.

9. Bibliografía

- ANTONMATTEI, Paul-Henri (2017). «L'irrésistible ascension de l'accord d'entreprise», *Droit Social*, N. 12, págs. 1027-1033.
- AUZERO, Gilles (2018). «La légitimité intrinsèque de l'accord collectif et la règle majoritaire», *Droit Social*, N. 2, págs. 154-159.
- AUZERO, Gilles (2017). «Conventions d'entreprise et conventions de branche», *Droit Social*, N. 12, págs. 1018-1023.
- AUZERO, Gilles (1999). «Le dispositif d'allégement des cotisations sociales», *Droit Social*, N. 12, págs. 1026-1033.
- BARTHÉLÉMY, Jacques (2003). «Droit de la durée du travail: la tendance à la contractualisation », *Droit Social*, N. 1, págs. 25-34.
- BARTHÉLÉMY, Jacques (1993). «Le référendum en droit social», *Droit social*, N. 1, págs. 89-96.
- BÉLIER, Gilles (2016). «Le référendum: halte au feu!», *Semaine Social Lamy*, N. 1762, págs. 6-7.
- BÉLIER, Gilles (1999). «Les novations dans le droit de la négociation collective», *Droit Social*, N. 12, págs. 1014-1017.
- BONNECHÈRE, Michèle (2017). «L'articulation des normes», *Droit Ouvrier*, N. 823, págs. 66-72.

- BONNECHÈRE, Michèle (2016). «Où va le droit du travail?», *Droit Ouvrier*, N. 815, págs. 315-334.
- BORENFREUND, Georges (2008). «Regards sur la position commune du 9 avril 2008. Syndicats: le défi de l'audience électorale», *Revue de droit du travail*, N. 6, págs. 360-370.
- BORENFREUND, Georges (2008). «Le nouveau régime de la représentativité syndicale», *Revue de droit du travail*, N. 12, págs. 712-722.
- BORENFREUND, Georges (1999). «Syndicats. Représentativité. Critères», *Droit Social*, N. 6, págs. 643-644.
- BORENFREUND, Georges (1994). «Accords collectifs. Accord dérogatoire. Opposition. Destinataires», *Droit Social*, N. 4, págs. 382-383.
- BORENFREUND, Georges (1991). «La représentation des salariés et l'idée de représentation», *Droit Social*, N. 9-10, págs. 685-695.
- BOULMIER, Daniel (2016). «“Les damnés de la terre”, électeurs pour leur propre misère: ou comment l'article L. 2232-12 du code du travail favorise une collusion “minorité syndicale/employeur”», *Droit Social*, N. 11, págs. 907-911.
- CANUT, Florence (2017). «Le recul de l'ordre public face à l'accord collectif», *Droit Ouvrier*, N. 827, págs. 342-352.
- CASTEL, Robert (1999). «Droit du travail: redéploiement ou refondation?», *Droit Social*, N. 5, págs. 438-442.
- CIALTI, Pierre-Henri (2021). *El banco social del acuerdo o convenio colectivo de trabajo en Francia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2021.
- CIALTI, Pierre-Henri (2016). «Tradición y evolución del paradigma del derecho a la negociación colectiva en Francia», *Revista Derecho del Trabajo*, N. 11, págs. 139-164.
- CIALTI, Pierre-Henri (2013). «El procedimiento administrativo francés de la «extensión» como mecanismo de atribución de eficacia general al convenio colectivo sectorial», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N. 121, págs. 37-61.
- CORREA DE LA HOZ, Enrique (2025). «Requisitos pre-huelga en el derecho comparado: una crítica desde las transformaciones del trabajo y los derechos humanos», *La Harremanak*, N. 53, págs. 36-64.
- DE LA FUENTE LAVÍN, Mikel (2000). «Un comentario a la Ley “Aubry” II del tiempo de trabajo en Francia», *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, N. 157, págs. 33-65.
- DESPAX, Michel (1988) «La place de la convention d'entreprise dans le système conventionnel», *Droit Social*, N. 1, 1988, págs. 8-16.
- DE TORRES BÓVEDA, Noelia (2022). «El encaje de las comisiones *ad hoc* en la negociación de los planes de igualdad», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, N. 2, págs. 103-120.
- DOCKÈS, Emmanuel (2023). «Après 40 ans de destructions, de résistances et de perversion, que reste-il des lois Auroux?: Conclusión», *Droit Ouvrier*, N. 897, págs. 332-336.
- DOCKÈS, Emmanuel (2004). «Le pouvoir dans le rapports de travail. Essor juridique d'une nuisance économique», *Droit Social*, N. 6, 2004, págs. 620-628.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2020). «Las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo», en GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, págs. 17-56.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (2015). «Otras formas de acreditar la mayor representatividad: la dificultad de encontrar un criterio alternativo al de la audiencia electoral», en AA.VV., *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical*

- cal negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, págs. 167-188.
- EUZEBY, Alain (2000). «L'allégement des cotisations sociales patronales: quels espoirs pour l'emploi?», *Droit social*, N. 4, págs. 368-374.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio (2023). «Las llamadas comisiones *ad hoc*: ese oscuro sujeto de negociación colectiva», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N. 107.
- FREYSSINET, Jacques (1998). «L'évolution du temps de travail : le déplacement des enjeux économiques et sociaux», *Droit Social*, N. 9-10, págs. 752-756.
- GAURIAU, Bernard (2000). «Le référendum et les accords "Aubry II". À propos de l'article 19 de la Loi», *Droit Social*, N. 3, págs. 311-317.
- GOURGUES, Guillaume y YON, Karel (2018). «Référendums d'entreprise et conflictualité sociale. Éléments pour un bilan des réformes du droit du travail», *Revue de Droit du Travail*, N. 12, págs. 838-844.
- HENRIET, Bruno (2000). «Les 35 heures et la relation de travail: vers un renouvellement du diagnostic social», *Droit Social*, N. 5, págs. 471-477.
- JEAMMAUD, Antoine (2011). «La experiencia francesa de reducción de la duración del trabajo», *Revista de Derecho Social*, N. 53, págs. 9-24.
- KERBOUC'H, Jean-Yves (2008). «Les clauses d'interdiction de déroger par accord d'entreprise à une convention plus large», *Droit Social*, N. 7-8, págs. 834-844.
- LANGLOIS, Philippe (1998). «La réduction du temps du travail et la rémunération», *Droit Social*, N. 9-10, págs. 785-792.
- LOKIEC, Pascal (2019). «Démocratie représentative et démocratie directe. La vogue du référendum», *Droit social*, N. 3, págs. 201-203.
- LYON-CAEN, Gérard (2000). «Considérations intempestives sur le temps», *Droit Social*, N. 3, 2000, págs. 236-238.
- LYON-CAEN, Gérard (1982). «Unité de négociation et capacité de négocier», *Droit Social*, N. 11, págs. 687-690.
- LYON-CAEN, Antoine (1998). «L'emploi comme objet de la négociation collective», *Droit Social*, N. 4, págs. 316-320.
- MARTIN, Philippe (2017). «La negociación colectiva a nivel de empresa como paradigma y herramienta del cambio laboral», en CABEZA PEREIRO, J. (dir.), *La gestión del cambio laboral en la empresa*, Cizur Menor, Aranzadi, págs. 271-282.
- MORIN, Marie-Laure (2017). «Derrière "le pragmatisme" des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux du travail», *Droit Ouvrier*, N. 831, págs. 590-597.
- MORIN, Marie-Laure (2000). «Principe majoritaire et négociation collective, un regard de droit comparé», *Droit Social*, N. 12, 2000, págs. 1080-1090.
- NICOD, Cécile (2017). «Conventions de branche et d'entreprise: une nouvelle partition», *Revue de Droit du Travail*, N. 10, págs. 657-662.
- NICOD, Cécile (2023). «Branche et entreprise : un recours coordonné au référendum», *Droit Social*, N. 5, 413-418.
- ODOUL-ASOREY, Isabel y PESKINE, Elsa (2016). «L'accord collectif majoritaire : déploiement ou morcellement?», *Revue de droit du travail*, N. 12, 2016 págs. 803-808.
- PÉCAUT-RIVOLIER, Laurence (2016). «Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail», *Revue de Droit du Travail*, N. 12, págs. 791-793.
- PÉCAUT-RIVOLIER, Laurence y STRUILLOU, Yves (2009). «La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008», *Revue de Droit du Travail*, N. 9, págs. 490-498.

- PELISSIER, Jean (1998). «La loi dite "des 35 heures" : constats et perspectives», *Droit Social*, N. 9-10, pág. 793-798.
- PETIT, Frank (2016). «Le référendum en entreprise comme voie de secours», *Droit Social*, N. 11, págs. 903-906.
- QUIRÓS HIDALGO, José Gustavo (2025). «Pasado, presente y futuro de las comisiones *ad hoc* como órganos de negociación y representación», *Briefs AEDTSS*, N. 51, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- RAY, Jean-Emmanuel (2016). «Trois rapports, pour quelle refondation?», *Droit Social*, N. 5, págs. 410-417.
- RAY, Jean-Emmanuel (2004). «Les curieux accords dits "majoritaires" de la loi du 4 mai 2004», *Droit Social*, N. 6, págs. 590-600.
- RAY, Jean-Emmanuel (2000). «De temps... en temps», *Droit social*, N. 3, págs. 241-247.
- RAY, Jean-Emmanuel (1998-I). «De l'ANI du 31 octobre 1995 à la loi Aubry de 1998», *Droit Social*, N. 4, págs. 312-315.
- RAY, Jean-Emmanuel (1998-II). «Du collectif à l'individuel. Les oppositions possibles», *Droit Social*, 1998, N. 4, 347-354.
- RÉMY, Patrick (1999). «Représentation dans la négociation collective, les limites du principe majoritaire», N. 611, 1999, págs. 269-284.
- RODIÈRE, Pierre (2004). «La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social: una réforme en devenir», *Semaine Sociale Lamy*, N. 1183, págs. 6-14.
- SACHS, Tatiana (2017). «L'ordre public en droit du travail: une notion dégradée», *Revue de Droit du Travail*, N. 10, págs. 585-592.
- SACHS, Tatiana (2016). «La consolidation d'un droit du marché du travail», *Revue de Droit du Travail*, N. 12, págs. 748-753.
- SARAMITO, Francis (2004). «Le nouveau visage de la négociation collective», *Droit Ouvrier*, N. 10, págs. 445-458.
- SAVATIER, Jean (2000). «La création ou la préservation d'emplois, condition de l'allègement des cotisations sociales dans la loi du 19 janvier 2000», *Droit Social*, N. 5, págs. 478-484.
- SOURIAC, Marie-Armelle (2009). «Les réformes de la négociation collective», *Revue de Droit du Travail*, N. 1, 2009, págs. 14-23.
- SOURIAC, Marie-Armelle (2004). «L'articulation des niveaux de négociation», *Droit Social*, N. 6, págs. 579-589.
- THOLOZAN, Olivier (2018). «Tradition holiste du droit social et référendum d'entreprise», *Droit Social*, N. 5, págs. 405-409.
- VERDIER, Jean-Maurice (2003). «Critères de représentativité syndicale: recomposition et contrôle du juge de cassation? Cass. Soc. 3 décembre 2002. Syndicat Sud Caisses d'Épargne», *Droit Social*, N. 3, págs. 298-304.
- VÉRICEL, Marc (2008). «La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail: une loi de revanche?», *Revue de Droit du Travail*, N. 10, págs. 574-582.
- Ysàs MOLINERO, Helena (2012). «La articulación de la negociación colectiva sectorial y de empresa en Francia: ¿un modelo válido para España? *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*», N. 3, págs. 63-81.
- Ysàs MOLINERO, Helena (2008). «La representatividad sindical en Francia: una reforma pendiente», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, N. 2, págs. 1039-1059.