

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN FRANCIA *

HELENA YSÀS MOLINERO

Investigadora Postdoctoral
Universidad Autónoma de Barcelona
Université de Toulouse 1- Capitole

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación Colectiva, Francia, Reformas

El reforzamiento de la negociación colectiva de empresa que ha tenido lugar en los últimos años en Francia ha ido de la mano de una importante dotación de contenido de los convenios y acuerdos, que se ha producido principalmente a través de dos vías: por una parte, se han introducido numerosas obligaciones de negociar a nivel de la empresa, sobre materias como el volumen de empleo en la misma o el empleo de los trabajadores mayores o discapacitados, entre muchas otras; por otra parte, el crecimiento en contenidos de la negociación colectiva empresarial ha encontrado también su base en numerosas remisiones efectuadas por el legislador a los convenios y acuerdos de empresa.

ABSTRACT

Key Words: Collective Bargaining, France, Reform

The company collective bargaining reinforcement and changes that have been happening in the past years in France had gone along with some agreements that are twofold: on one hand, various obligations were introduced and considered to allow negotiations in companies on issues such as employment capacity or employment for old people or disabled, among many other discussion issues. On the other hand, the growth of the company/undertakings collective bargaining and the numerous remissions done by the legislator to the agreements and the agreements of companies.

* Este artículo ha sido elaborado en el marco de una beca postdoctoral “Beatriu de Pinós” concedida por la Agència de Gestió d’Ajuts Universitaris i de Recerca de la Generalitat de Catalunya para la realización de una estancia de 24 meses en la Universidad de Toulouse 1- Capitole (Francia).

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN: LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FRANCIA
2. LA EXPANSIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL NIVEL EMPRESARIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 2.1. Las obligaciones de negociar
 - 2.2. Las remisiones del legislador a la negociación colectiva de empresa
3. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA
 - 3.1. Tiempo de trabajo
 - 3.2. Examen de la evolución del empleo en la empresa
 - 3.3. Negociación sobre la libertad de expresión en la empresa
 - 3.4. Negociación sobre el empleo de los trabajadores de edad
 - 3.5. Acuerdos de mantenimiento del empleo
 - 3.6. Los acuerdos de método
 - 3.7. La negociación sobre la gestión preventiva del empleo en la empresa (gpec)
 - 3.8. Negociación sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN: LAS REFORMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FRANCIA

En los últimos años se han llevado a cabo en Francia profundas reformas del sistema de negociación colectiva, que se ha reforzado notablemente en detrimento de la regulación legislativa y reglamentaria¹, reformas que han alcanzado todos sus ámbitos y muy singularmente su estructura y sus actores; en este sentido afirma TEYSSIÉ que “*ha hecho irrupción un nuevo derecho de la negociación colectiva*”, articulado entorno a cuatro ejes esenciales: nuevas libertades –en referencia a las nuevas posibilidades de derogación de lo establecido en un convenio de ámbito superior-, nuevos actores, nuevas legitimidades y nuevos contratos².

A título de contextualización, es preciso apuntar que el inicio del cambio de las funciones de la negociación colectiva se produjo en 1982, siendo los siguientes puntos culminantes la aprobación de dos leyes en mayo de 2004 y en agosto de 2008. Con anterioridad a 1982 se hablaba exclusivamente de mínimos legales, denominados en Francia orden público social, a partir de los cuales los interlocutores sociales podían construir el edificio convencional. Las

¹ Vid. Barthélemy, J. y Cette, G.: *Refondation du droit social: concilier protection des travailleurs et efficacité économique*. París, 2010.

² Teysié, B.: “Sur le nouveau droit de le négociation collective” en AA.VV.: *Le nouveau droit de la négociation collective (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004)*. Éditions Panthéon Assas. París, 2004, pág. 11.

leyes Auroux de 1982³ introducen para una materia muy concreta –las horas extraordinarias– el concepto de “derogación” de la regulación legal⁴ convirtiéndose una parte del “orden público social” en “orden público derogable”. Se ha afirmado que, a partir de 1982, en cada ley que se ha aprobado en relación con la negociación colectiva el convenio colectivo de empresa ha ganado en materia de autonomía y de contenidos⁵. En aquel momento se atribuyó al convenio o acuerdo de empresa una triple función, consistente en la mejora del convenio sectorial mediante la adopción de cláusulas más favorables a los trabajadores, la innovación mediante la compleción de lagunas del acuerdo sectorial y la adaptación de este último a las particularidades de la empresa. Esta última función es la que más se ha reforzado a lo largo de los años hasta el punto de que el legislador no sólo haya impuesto abundantes obligaciones de negociar en el ámbito de la empresa, sino que la articulación convencional, en la que el convenio o acuerdo de empresa cada vez ha ido adoptando un mayor protagonismo, se ha visto completamente alterada hasta alcanzar en amplias materias la subordinación del convenio sectorial al de empresa.

Las reformas se han producido de forma parcial y encadenada durante la última década, partiendo de la Posición Común alcanzada por los interlocutores sociales el 16 de julio de 2001, sobre las vías y los medios de profundización de la negociación colectiva⁶. Debe destacarse que la Posición Común

³ Ley de 4 de agosto de 1982 relativa a los derechos de los trabajadores en la empresa; Ley de 28 de octubre de 1982 relativa al desarrollo de las instituciones representativas del personal; especialmente Ley de 13 de noviembre de 1982 relativa a la negociación colectiva y a la solución de conflictos colectivos; y finalmente Ley de 23 de diciembre de 1982 relativa al comité de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo. Las Leyes Auroux impusieron obligaciones de negociar, modificaron las reglas relativas a la extensión de convenios (*extension et élargissement*), consagraron la dualidad de los niveles de negociación (nivel sectorial y nivel de empresa) e introdujeron la posibilidad de concluir acuerdos “derogatorios”.

⁴ “Derogar” se define no únicamente como establecer normas contrarias a otras de rango o nivel superior, sino también como apartarse de lo fijado. Béliet, G. y Legrand, H.-J.: *La négociation collective après la loi du 20 août 2008. Nouveaux acteurs. Nouveaux accords*. Editions Liaisons. Rueil-Malmaison, 2008. De forma más detallada, se ha definido como “derogación” “*La opération juridique consistente en descartar válidamente una regla normalmente aplicable sustituyéndola por una reglamentación diferente*”. Tissandier, H.: “Du sens des mots pour éclairer le sens de la réforme” en Borenfreund, G.; Lyon-Caen, A.; Souriac, M.-A. y Vacarie, I. (dirs.): *La négociation collective à l'heure des révisions*. Dalloz. Paris, 2005, pág. 111.

⁵ Béliet, G. y Legrand, H.-J.: *op. cit.*, pág. 8.

⁶ La Posición Común de 16 de julio de 2001, firmada por los sindicatos CGT, CGT-FO, CFTD, CFTC y CFE-CGC (es decir, los cinco sindicatos reconocidos como más representativos a nivel interprofesional) y por las organizaciones empresariales MEDEF, CGPME y UPA, plantea una reforma en profundidad de todo el sistema de negociación colectiva. Tal reforma tendría un triple objetivo, consistente en: desarrollar la negociación colectiva, reforzar los medios del diálogo social y crear una dinámica de complementariedad entre el papel de la ley y el de la negociación colectiva. Específicamente en lo referente a la negociación colectiva se aboga por una articulación más dinámica de los niveles de negociación.

reclama que la ley deje espacio suficiente a la negociación colectiva, que sus resultados no sean cuestionados y que se cree una dinámica de complementariedad, reconociendo –sin cuestionar la posición de la ley- el espacio de la negociación colectiva en el sistema social francés, redefiniendo el ámbito de actuación del legislador y de los interlocutores sociales.

La primera gran reforma de la negociación colectiva vino de la mano de la Ley nº 2004- 391 de 4 de mayo de 2004, relativa a la formación profesional a lo largo de la vida y al diálogo social. La Ley, cuya reconocida ambición consistía en “dotar de plena autonomía” la negociación colectiva empresarial y en la que algunos autores han identificado una voluntad de “*hacer del acuerdo de empresa el centro de gravedad de la negociación colectiva*”⁷, tenía un triple objetivo: cambiar las reglas de conclusión de los acuerdos, transformar la articulación de las normas convencionales y paliar la ausencia de delegados sindicales en las empresas –debemos recordar que en Francia existe un monopolio de la negociación colectiva por parte de la representación sindical, siendo excluidos de la misma los representantes unitarios-. La Ley contenía distintos dispositivos que autorizaban la introducción en los convenios sectoriales de disposiciones menos favorables para los trabajadores que las que resultaran de convenios y acuerdos de ámbito territorial o funcional más amplio, excepto que éstos últimos lo prohibieran. Asimismo, se ofrecía a las partes negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos de empresa la posibilidad de derogar las estipulaciones de convenios o acuerdos de ámbito sectorial, excepto cuando éstos lo prohibieran expresamente y excepto en determinadas materias, esencialmente el salario mínimo, la clasificación profesional y las garantías colectivas de mutualización de los fondos para la formación profesional. En tercer lugar se extendía a los convenios y acuerdos de empresa la facultad, hasta el momento reservada a los acuerdos y convenios sectoriales, para aplicar o derogar determinadas disposiciones del Código de Trabajo.

El último punto culminante del reforzamiento de la negociación colectiva de empresa vino de la mano de la aprobación de la Ley nº 2008-789 de 20 de agosto de 2008 sobre reforma de la democracia social y reforma del tiempo de trabajo. La ley de agosto de 2008 dio una última vuelta de tuerca, convirtiendo en relevantes materias vinculadas a la duración y a la organización del tiempo de trabajo en norma general la posibilidad de que los convenios y acuerdos de empresa “deroguen” las disposiciones de normas convencionales de ámbito superior, convirtiéndose la prohibición de llevar a cabo tal derogación en la excepción a la norma general, por lo que algunos autores se preguntan qué

⁷ Souriac, M-A.: “Quelle autonomie dans la négociation collective d’entreprise?” en Borenfreund, G.; Lyon-Caen, A.; Souriac, M-A. y Vacarie, I. (dirs.): *La négociation collective à l’heure des révisions*. Dalloz. Paris, 2005, pág. 90.

queda del denominado “principio de favor” a lo que responden que poca cosa⁸. La jerarquía normativa se ha transformado , pasando de la supletoriedad a la subsidiariedad, que convierte al acuerdo de empresa en la fuente de derecho común, aplicándose la convención sectorial sólo en caso de que no exista convenio o acuerdo de empresa⁹. Se ha afirmado que aunque de momento esta posibilidad se limite a ciertos aspectos de la duración y la organización del tiempo de trabajo, las bases están puestas para una aplicación más general¹⁰

2. LA EXPANSIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL NIVEL EMPRESARIAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La potenciación de la negociación colectiva de empresa hizo un gran paso adelante con la aprobación de la Posición Común de 16 de julio de 2001, a la que ya se ha hecho referencia. En ella se afirma que la negociación de empresa permite encontrar y aplicar soluciones que tengan directamente en cuenta las características y las necesidades de cada empresa y de sus trabajadores.

Pero, como se apuntaba en la introducción, fue la Ley de 4 de mayo de 2004 la que introdujo cambios de gran profundidad en la negociación colectiva y, en lo que se refiere a los convenios y acuerdos de empresa, amplió de forma muy notable sus competencias, permitiendo, en algunos casos, que el convenio o el acuerdo de empresa adoptasen disposiciones no sólo distintas a las de la norma legal o convencional superior, sino contrarias a las mismas, es decir, con un contenido menos favorable o en contra de normas hasta el momento imperativas. De esta forma, los convenios o acuerdos de empresa pueden contener disposiciones nuevas y cláusulas más favorables, pero también menos favorables para los trabajadores. La articulación del convenio o acuerdo de empresa con el convenio sectorial es un tema de cabal importancia; sin embargo no es posible aquí abordar esta compleja cuestión pero es ineludible hacer referencia a ella cuando nos centramos en el contenido de la negociación colectiva. Como breve apunte sobre la posibilidad de derogación por parte de los convenios o acuerdos de empresa de disposiciones convencionales de nivel superior e incluso de disposiciones legales, debe señalarse que tal posibilidad se enmarca en una serie de normas que son esencialmente las siguientes: los acuerdos de empresa que derogan contenidos de convenios sectoriales deben ser acuerdos mayoritarios, es decir, que no hayan encontrado la oposición de las organizaciones sindicales que conjuntamente hayan obtenido la mayoría

⁸ Bélier, G. y Legrand, H-J.: *op. cit.*, pág. 8.

⁹ Barthélemy, J. y Cette, G.: *op. cit.*

¹⁰ *Ibid.*

de los votos en las elecciones a representantes de los trabajadores; aunque el principio mayoritario parezca bastante obvio, no lo es tanto en Francia, donde existen problemas endémicos de legitimidad de los sindicatos, particularmente a nivel de la empresa¹¹. Por otra parte, el convenio sectorial puede prohibir expresamente la posibilidad de derogar sus disposiciones y esta posibilidad se encuentra completamente excluida en cuatro ámbitos: los salarios mínimos, la clasificación profesional, las garantías colectivas en materia de protección social complementaria y la mutualización de los fondos destinados a formación profesional. Finalmente, no se pueden derogar disposiciones contenidas en convenios sectoriales concluidos con anterioridad a la adopción de la Ley de 4 de mayo de 2004.

Como más adelante se verá de forma más detallada, uno de los ámbitos en que el Código de Trabajo permite de forma más amplia derogaciones a la normativa legal y convencional superior es el de la duración y organización del tiempo de trabajo, y, en concreto, respecto a la modulación de la jornada anual, la anualización del trabajo a tiempo parcial, la introducción de ciclos de trabajo y la introducción para los mandos intermedios y superiores de un sistema de *forfaits* anuales en días o en horas para el cómputo del tiempo de trabajo. La mencionada Ley de 2004 amplió los ámbitos en que el convenio o el acuerdo de empresa pueden intervenir y que son resumidamente los siguientes: en materia de contrato de duración determinada, sobre la denominada indemnización por precariedad¹² y sobre las acciones de formación; en materia de trabajo para empresas de trabajo temporal el convenio o acuerdo de empresa puede establecer la duración del periodo de prueba, la supresión de la indemnización por fin de misión y la definición del ámbito de la misión; en materia de trabajo a tiempo parcial, el preaviso para la modificación del horario de trabajo, el número y la duración de los descansos y el número máximo de horas complementarias; en materia de horas extraordinarias, la remuneración, el número máximo de horas extraordinarias, y el régimen de horas extraordinarias para las actividades de temporada; en materia de trabajo nocturno, la duración legal máxima y la duración semanal media; en materia de descanso, el tiempo mínimo de descanso diario y el descanso semanal de los menores de edad; en materia de equipos de suplencia¹³; respecto al Comité de Higiene y Seguridad en el Traba-

¹¹ La Ley de 20 de agosto de 2008 modificó los criterios de determinación de la representatividad de los sindicatos, también en la empresa.

¹² Indemnización por extinción del contrato de duración determinada, equivalente al 10% de las cantidades totales brutas percibidas por el trabajador durante toda la vida del contrato. Artículo L. 1243-8 CT.

¹³ Los equipos de suplencia se encuentran previstos en el artículo L. 3132-16 del CT, que establece que en las industrias o las empresas industriales un convenio o acuerdo de empresa puede prever que el personal de ejecución funcione en dos grupos, uno de los cuales, denominado equipo de suplencia, tiene por única función sustituir al primer grupo durante sus días de descanso.

jo (CHSCT), la negociación de empresa puede determinar la formación de sus miembros en los establecimientos de menos de 300 trabajadores.

La ley de 2008 también introdujo algunas nuevas obligaciones de negociar, en particular en relación al desarrollo de las carreras profesionales de los representantes de los trabajadores. Pero lo verdaderamente fundamental respecto de la mencionada ley es el vuelco dado al sistema de negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo. A partir de su entrada en vigor se consagra definitiva y plenamente la primacía del convenio o acuerdo de empresa sobre el sectorial, de forma que queda expresamente reservada al convenio o acuerdo de empresa la prioridad para fijar las disposiciones relativas al contingente de horas extraordinarias, al recurso a una bolsa anual en horas o en días, a la repartición de la duración del trabajo en un período más extenso que la semana, y a la cuenta de ahorro-tiempo (“*compte épargne-temps*” CET)¹⁴; asimismo, la Ley autoriza a prever modalidades diferentes de organización del tiempo de trabajo respecto a las previstas a nivel sectorial. Se trata de una vuelca de tuerca más al sistema previsto por la ley de 2004: en materia de tiempo de trabajo el convenio sectorial, que ya no podrá prohibir la derogación de sus disposiciones por el convenio o acuerdo de empresa, se convierte definitivamente en subsidiario de éste.

2.1. Las obligaciones de negociar

El legislador francés ha ido establecido a lo largo del tiempo y empezando por la Ley Auroux de 13 de noviembre de 1982 toda una serie de obligaciones de negociar en el ámbito de la empresa con la finalidad de incentivar el nivel empresarial de negociación¹⁵. Esta obligación de negociar es aplicable a todas las empresas donde se encuentren constituidas una o más secciones sindicales de organizaciones representativas¹⁶. Debe tenerse en cuenta que la legislación francesa sólo exige la presencia en la empresa de un mínimo de dos trabajadores afiliados al sindicato en cuestión para poder constituir la sección sindical;

¹⁴ El “*compte épargne-temps*” es un dispositivo creado por convenio o acuerdo de empresa o de sector que permite al trabajador acumular derechos a vacaciones retribuidas o beneficiarse de una remuneración, inmediata o diferida, en contrapartida de los períodos de vacaciones o de descanso no disfrutados o de las cuantías dinerarias a ellos afectados.

¹⁵ El efecto de la Ley Auroux de noviembre de 1982 fue claro: se pasó de 1500 acuerdos de empresa antes de 1981 a 4851 en 1983 y más de 10000 a partir de 1997. Lautier, G.: *La négociation collective dans l'entreprise*. Laurent du Mesnil. Paris, 2005, pág. 16.

¹⁶ Se podrá crear una sección sindical cuando el sindicato en cuestión tenga dos o más afiliados en la empresa y se trate de un sindicato representativo en la misma, o bien afiliado a una organización representativa a nivel nacional e interprofesional, o bien que se trate de una organización sindical que responda a los criterios de respeto de los valores republicanos y de independencia y que esté constituida desde como mínimo dos años atrás y cuyo ámbito profesional y geográfico cubra la empresa.

sin embargo, la norma también prevé que la parte negociadora sindical debe incluir como mínimo un delegado sindical, siendo el caso que la designación de un delegado sindical sólo está prevista en las empresas que empleen a 50 trabajadores como mínimo, por lo que en la práctica serán estas últimas las que, en principio, se encuentren afectadas por la obligación de negociar. No obstante, puede darse el caso de que, en empresas que cuenten como mínimo con 11 trabajadores, un delegado de personal haya sido designado como delegado sindical, en cuyo caso la empresa se vería también afectada por la obligación de negociar. Cabe precisar que la negociación se llevará a cabo siempre con los representantes sindicales y no con los representantes unitarios de los trabajadores, puesto que en Francia el Código de Trabajo establece un monopolio sindical de la negociación colectiva en la empresa, excluyendo de la negociación la representación unitaria.

Una ulterior precisión a aportar consiste en que la negociación anual obligatoria deberá tener lugar en el ámbito de la empresa, aunque se permite también que se lleve a cabo a nivel de centro de trabajo o de una pluralidad de centros de trabajo. Para que éste pueda ser el caso, es necesario que se produzca un acuerdo unánime de las partes y que existan una o más secciones sindicales en cada centro de trabajo. Sin embargo, el hecho de que las materias objeto de la obligación de negociar hayan sido tratadas y objeto de acuerdo en un nivel de negociación superior no exime al empleador de tomar la iniciativa de la negociación a nivel de la empresa –excepto en las materias de previsión por enfermedad, ahorro salarial y, en determinados casos, sobre el empleo de los trabajadores de edad-, aunque sí es factible que la negociación consista en completar y adaptar la regulación convencional de nivel superior a las particularidades de la empresa.

Respecto a la obligación de negociar es importante destacar que mayoritariamente se trata una obligación de medios pero no de resultado, de forma que no incluye una obligación de alcanzar un acuerdo sino que se trata puramente de una obligación de iniciar las negociaciones. La obligación consiste en que el empresario convoque a las organizaciones sindicales, les presente propuestas en las materias afectadas por la obligación y escuche sus contrapropuestas con la finalidad de, después de llevar a cabo las negociaciones pertinentes, alcanzar un acuerdo. Sin embargo, recientemente se han introducido de forma progresiva y exclusivamente respecto a algunas materias de entre las muy amplias que son objeto de una obligación de negociar sanciones económicas para la empresa en caso de que las negociaciones no deriven en acuerdo alguno.

Debemos destacar que en caso de que el empresario se niegue a iniciar las negociaciones, el Código de Trabajo asimila tal actitud a una vulneración del derecho de libertad sindical (*“délit d’entrave à l’exercice du droit syndical”*), lo que comporta la posibilidad de que el empresario sea sancionado penalmen-

te con una multa e incluso con una pena de prisión; asimismo, las organizaciones sindicales pueden acudir a la jurisdicción civil con el fin de que el juez imponga al empleador el inicio de la negociación mediante la convocatoria a los sindicatos y la transmisión a estos últimos de las informaciones que establece el Código de Trabajo. Adicionalmente, desde enero de 2009 se pueden reducir e incluso suprimir las bonificaciones o reducciones de las cuotas empresariales de Seguridad Social para los contratos con bajos salarios.

En cuanto a la periodicidad de las negociaciones, en algunas materias la negociación obligatoria tendrá lugar anualmente; en otras materias, la obligación será también anual mientras no haya acuerdo, momento a partir del cual la obligación se convierte en trianual. La suma de todas las materias objeto de una obligación de negociar nos permite darnos cuenta de la amplitud de tal obligación, lo que a priori debería tener como consecuencia una importante riqueza de contenidos en la negociación colectiva de nivel empresarial aunque sólo se tenga en cuenta la negociación obligada.

Para poder calibrar el alcance del contenido de la negociación de nivel empresarial –al margen de la negociación voluntaria-, a continuación se hace referencia brevemente a las materias objeto de negociación anual obligatoria.

En primer lugar, los salarios efectivos (artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo). Se define como salario efectivo el salario bruto por categoría profesional, con inclusión de las primas y de las retribuciones en especies. Debe tenerse en cuenta que el convenio o acuerdo de empresa no puede derogar una norma convencional de nivel superior en materia de salarios mínimos, siendo ésta una de las escasas excepciones a la posibilidad de derogación de la norma convencional de ámbito superior. En el marco de la negociación sobre los salarios efectivos deberá también abordarse el objetivo de supresión de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres (artículos L. 2242-7 y L. 2242-10 CT).

En segundo lugar, también forma parte de las obligaciones de negociar la duración efectiva y la organización del tiempo de trabajo (artículo L. 2242-8 CT). Esta negociación deberá incluir la duración efectiva del trabajo, las vacaciones retribuidas, los días festivos, los días festivos por reducción del tiempo de trabajo (“jours RTT”), la organización del tiempo de trabajo y, si los trabajadores así lo demandan, la introducción en la empresa del trabajo a tiempo parcial.

Además, la negociación anual obligatoria debe también ser el marco de un examen por las partes negociadoras de la situación del empleo en la empresa, y concretamente sobre el número de trabajadores con rentas bajas –aquellos cuya remuneración se encuentra exonerada, por razón de su cuantía, total o parcialmente de la cotización por prestaciones familiares-; sobre el número de contratos de trabajo de duración determinada; sobre las misiones de trabajo

temporal y sobre el número de jornadas de trabajo efectuadas por trabajadores de ETTs, así como sobre las previsiones anuales o plurianuales de empleo en la empresa (artículo L. 2242-9 CT).

Las materias sobre las que una vez concluido el acuerdo la periodicidad de la negociación pasa a ser trianual son las siguientes:

Por una parte, la negociación de la gestión preventiva del empleo en la empresa (GPEC) (artículos L. 2242- 15 y siguientes CT), a la que nos referiremos con más detalle en el tercer apartado de este artículo.

Además, deberán ser objeto de negociación los objetivos de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres (artículo L. 2242-5, 6 y 7 CT). La negociación versará especialmente sobre las condiciones de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo y de empleo y particularmente las de los trabajadores a tiempo parcial y, finalmente, la conciliación entre la vida familiar y laboral.

También se deberá negociar sobre las modalidades de ejercicio de la libertad de expresión en la empresa. Si no se alcanza ningún acuerdo, el empleador tiene la obligación de iniciar como mínimo una vez al año una negociación en la materia con el fin de alcanzarlo (artículos L. 2281-5 a 9).

Por otra parte, debe destacarse particularmente la obligación no sólo de negociar sino también de alcanzar un acuerdo (o poner en marcha un plan alternativo) sobre el acceso y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de edad, así como sobre su acceso a la formación (artículos L. 138-24 a 27 del Código de Seguridad Social). Sobre esta materia se volverá también más adelante.

Asimismo, sobre las medidas relativas a la inserción profesional y al mantenimiento en el empleo de los trabajadores discapacitados. La negociación se debe centrar especialmente en las condiciones de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, las condiciones de trabajo y de empleo, así como sobre las acciones de sensibilización hacia la discapacidad dirigidas al conjunto del personal de la empresa.

Sin una periodicidad marcada una vez alcanzado el acuerdo (mientras éste no exista la negociación tendrá lugar anualmente), el empresario y los representantes sindicales deberán también negociar:

Si no existe acuerdo sectorial sobre la materia, sobre las modalidades de un régimen de previsión social por enfermedad de los trabajadores, así como sobre uno o más dispositivos de ahorro salarial (acuerdo sobre participación en los beneficios –“accord d’intéressement” y “accord de participation”-, plan de ahorro de empresa, plan de ahorro colectivo para la jubilación). Por previsión social por enfermedad se entienden generalmente todos los mecanismos que introduzcan garantías de reembolso de los gastos médicos en aquella parte no cubierta por el seguro público de enfermedad (*assurance maladie*).

Las mencionadas previsiones se encuentran en los artículos L. 2242-11 y L. 2242-12 del CT). Cuando una sucesión de empresa supone el cuestionamiento de la posibilidad de aplicar un acuerdo de participación en los beneficios, el nuevo empleador, en ausencia de acuerdo a aplicar a la nueva empresa, tiene la obligación de iniciar las negociaciones en un período de 6 meses (artículo L. 3313-4 y L. 3323-8 CT).

Cuando como consecuencia de una sucesión de empresa (resultado de una fusión, de una cesión o una escisión) o de un cambio de actividad se cuestiona la posibilidad de seguir aplicando un determinado convenio o acuerdo, debe iniciarse y llevarse a cabo en la empresa en el plazo máximo de un año una negociación ya sea para concluir un nuevo acuerdo que sustituya al anterior, ya sea para adaptar el o los nuevos acuerdos aplicables (artículo L. 2261-14 CT).

Adicionalmente se deberá negociar sobre las medidas a aplicar para conciliar la vida profesional con la carrera sindical y para tomar en cuenta en su evolución profesional la experiencia adquirida, en el marco del ejercicio de los mandatos, por los representantes del personal designados o elegidos (artículo L. 2141-5 CT).

Finalmente, existe también la obligación de negociar lo que ha venido denominándose acuerdos especiales y atípicos. Debemos destacar que se trata de acuerdos de naturaleza distinta a los anteriores e incluso negociales por sujetos distintos, por lo que deben considerarse al margen de las obligaciones de negociar a que se ha hecho referencia anteriormente; sin embargo no dejan de tener un interés y por ello resulta pertinente hacer referencia a los mismos. Entre los acuerdos especiales destacan particularmente los vinculados esencialmente al proceso electoral en la empresa y muy especialmente el protocolo de acuerdo preelectoral (artículos L. 2324-4 y L. 2314-3 CT). El protocolo de acuerdo preelectoral incluye obligatoriamente cláusulas sobre las modalidades de organización y de desarrollo del proceso electoral, la repartición de los trabajadores en colegios electorales, la repartición de los puestos entre las distintas categorías y las vías y medios para alcanzar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en las listas de las candidaturas.

2.2. Las remisiones del legislador a la negociación colectiva de empresa

Pero al margen de la expansión de los contenidos de la negociación colectiva de nivel empresarial por la vía de las materias sobre las que el legislador ha impuesto una negociación obligatoria, la negociación de nivel empresarial también se ve reforzada mediante las remisiones que el propio legislador realiza a favor de la regulación convencional empresarial y que posibilitan no sólo la regulación innovadora de determinadas materias sino la derogación de las disposiciones legales y reglamentarias. Como a continuación podrá constatar-

se, dichas remisiones son considerablemente amplias y sobre gran cantidad de materias, aunque destacan las vinculadas al tiempo de trabajo y a su ordenación. Asimismo debe destacarse que en la inmensa mayoría de supuestos el legislador realiza una remisión indistinta tanto a la negociación sectorial como a la de nivel empresarial –por lo que respecto a la inmensa mayoría de materias a las que se hará referencia a continuación puede existir también una regulación a nivel sectorial-, aunque en aplicación de las normas de articulación de estos niveles, a las que anteriormente se ha hecho referencia, en la práctica la negociación de nivel empresarial adquiere un carácter preponderante. Las principales materias en que se produce tal remisión se encuentran vinculadas como se ha referido al tiempo de trabajo y a su organización y son:

En primer lugar, el trabajo nocturno: el artículo L. 3122-33 CT establece que la introducción en una empresa o en un centro de trabajo del trabajo nocturno o su extensión a nuevas categorías de trabajadores se subordinan a la previa conclusión de un convenio o acuerdo sectorial extendido o a un acuerdo de empresa o de centro de trabajo. Por otra parte, el apartado 29 del mismo artículo prevé, en cuanto a la definición del trabajo nocturno –aquél comprendido entre las 21 y las 6 horas-, que ésta pueda ser modificada por un acuerdo de empresa o de centro de trabajo –también de sector- siempre que se trate de 9 horas consecutivas entre las 21 horas y las 7 horas y que comprenda necesariamente el período entre las 24 y las 5 horas. Sin apartarnos de la materia del trabajo nocturno, el artículo L. 3122-34 regula la posibilidad de derogar a la jornada máxima diaria del trabajador nocturno (8 horas) a través de acuerdo de empresa o de centro de trabajo dentro de las condiciones establecidas en norma reglamentaria. También el convenio colectivo de empresa o de centro de trabajo puede introducir el trabajo nocturno para menores –prohibido como regla general- en los sectores autorizados por decreto (artículo L. 3163-2 CT).

Por otra parte, un ámbito en que el convenio o acuerdo de nivel empresarial también puede incidir es la retribución de las horas extraordinarias: el artículo L. 3121-22 CT establece que el acuerdo de empresa o de centro de trabajo puede establecer una retribución inferior a la establecida por el Código de Trabajo (incremento del 25% respecto a la retribución correspondiente a las horas ordinarias para las 8 primeras horas extraordinarias y incremento del 50% a partir de la novena hora extraordinaria), aunque la retribución establecida por el convenio no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria incrementada en un 10%. También en materia de horas extraordinarias, el artículo L. 3121-24 CT permite la sustitución del pago de las horas extraordinarias por tiempo de descanso si así lo prevé el convenio de empresa o de centro de trabajo.

En materia de horas complementarias, y en particular en relación al máximo de horas realizables, el artículo L. 3123-18 CT permite que el acuerdo de empresa o de centro de trabajo amplíe la posibilidad de realización de horas

complementarias hasta un tercio de la jornada semanal o mensual del trabajador a tiempo parcial (siendo el máximo establecido en el artículo L. 3123-17 CT de hasta una décima parte de la jornada). El convenio también puede modificar la jornada tomada como referencia.

Otra materia en que se prevé la intervención del convenio o acuerdo de empresa es la regulación del plazo de preaviso en caso de modificación de la repartición del tiempo de trabajo del trabajador a tiempo parcial. El artículo L. 3123-22 CT establece que el acuerdo de empresa o de centro de trabajo puede reducir el plazo de preaviso (7 días) para llevar a cabo una modificación de la repartición del tiempo de trabajo entre los días de la semana o las semanas del mes. Sin embargo, en todo caso, el preaviso deberá ser de como mínimo tres días laborables.

Otra cuestión que puede abordar la negociación empresarial es la ordenación del tiempo de trabajo en base a un período superior a la semana y como máximo igual al año. Así lo prevé el artículo L. 3122-2 CT, que establece que el convenio de empresa o de centro de trabajo deberá incluir –en caso de regular esta cuestión–: las condiciones y plazos de preaviso de los cambios en la duración y en el horario de trabajo, los límites máximos de horas complementarias, las condiciones que se deberán tener en cuenta a efectos de la remuneración de los trabajadores, de las ausencias y de las incorporaciones o partidas durante los períodos de referencia.

El Código de Trabajo también permite por parte de la negociación colectiva empresarial las derogaciones al tiempo de descanso diario. El artículo L. 3131-2 CT permite que el convenio de empresa o de centro de trabajo derogue las previsiones legales de descanso diario mínimo en las condiciones que se fijan reglamentariamente y muy especialmente para las actividades que se caracterizan por la necesidad de asegurar la continuidad del servicio o por períodos fraccionados de intervención.

El trabajo a tiempo parcial, y en concreto el número y la duración de los descansos del trabajador a tiempo parcial son también objeto de remisión por parte del Código de Trabajo a la negociación colectiva de empresa. El artículo L. 3123-16 CT establece que el horario de trabajo del trabajador a tiempo parcial no puede comportar, dentro de una misma jornada, más de una interrupción de la actividad o una interrupción superior a dos horas. Sin embargo, el mismo precepto autoriza a los convenios de empresa o de centro de trabajo a derogar esta disposición de forma expresa o bien a través de la definición de las franjas horarias en las que los trabajadores deben ejercer su actividad y su repartición dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando se establezcan contrapartidas específicas a favor de los trabajadores y se tengan en cuenta las exigencias propias de la actividad ejercida.

El convenio o acuerdo de empresa también puede introducir los equipos de suplencia de turnos. El artículo L. 3132-16 CT establece que en las industrias o

en las empresas industriales un convenio o un acuerdo de empresa o de centro de trabajo puede prever que el personal de ejecución funcione en dos grupos, uno de los cuales, denominado “equipo de suplencia” tiene por única función la sustitución del otro equipo durante el o los días de descanso que les correspondan. Para ello, el descanso semanal de los trabajadores que formen parte del equipo de suplencia tendrá lugar un día distinto al domingo.

Asimismo se atribuye al convenio o acuerdo de empresa la introducción del trabajo fijo discontinuo. Para que en una empresa puedan realizarse contratos de trabajo fijos discontinuos el Código de Trabajo francés exige que esta posibilidad esté prevista expresamente por un convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo –también puede preverse en un convenio o acuerdo sectorial extendido-, con definición de los puestos de trabajo permanentes que por naturaleza comportan una alternancia de períodos trabajados y períodos no trabajados a cubrir mediante esta tipología contractual (artículo L. 3123-31 CT).

De la misma forma la creación del “*compte épargne-temps*”¹⁷ se subordina a que esté prevista por un convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo o, subsidiariamente, por un convenio o acuerdo sectorial (artículo L. 3152-1 CT).

El volumen del contingente de horas extraordinarias que se podrán realizar y las modalidades de ampliación de las horas extraordinarias más allá del mencionado contingente será fijado prioritariamente por el convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo –y subsidiariamente por un convenio o acuerdo sectorial- y sólo en defecto de convenio o acuerdo se aplicará la normativa reglamentaria (artículo L. 3121-11 CT). El convenio o acuerdo también establecerá las características y las condiciones de la contrapartida obligatoria en descanso debida por toda hora extraordinaria realizada más allá del contingente anual y puede prever que las horas extraordinarias realizadas dentro del contingente también se compensen con horas de descanso.

Los acuerdos individuales de “*forfait*”, que suponen una organización del tiempo de trabajo en la que no se establece un horario sino exclusivamente un número determinado de horas a la semana o al mes, o un número de horas o de días al año, pueden concluirse siempre y cuando esté previsto en el convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo –y subsidiariamente en el convenio o acuerdo de sector-. El artículo L. 3121-39 CT establece que el acuerdo deberá prever las categorías de trabajadores susceptibles de concluir un acuerdo individual “*de forfait*”, así como la duración anual del trabajo a partir de la que se establece el “*forfait*” y fija las características principales de estos acuerdos.

También se permite a los convenios y acuerdos de empresa la derogación

¹⁷ El principio del “*compte épargne-temps*” consiste en permitir al trabajador acumular derechos de vacaciones retribuidas o disfrutar de una remuneración, inmediata o diferida, en contrapartida de los períodos de vacaciones o de descanso no disfrutados.

al principio de descanso semanal de dos días consecutivos para los trabajadores menores de edad. El artículo L. 3164-2 CT permite que el convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo, cuando las características de la actividad lo justifiquen, fije las condiciones en que se podrá establecer un período de descanso semanal para los trabajadores menores de edad inferior a los dos días consecutivos fijados por el mismo artículo, siempre y cuando este descanso sea de un mínimo de 36 horas consecutivas.

Lo mismo puede decirse sobre el trabajo de los menores de edad en día festivo, que prohíbe el artículo L. 3164-6 CT. Esta prohibición puede verse derogada por el convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo, siempre y cuando la actividad forme parte de una lista –establecida por decreto– cuando sus particulares características lo justifiquen (artículo L. 3164-8 CT).

El convenio o acuerdo de empresa puede también permitir el aplazamiento de las vacaciones pagadas para los trabajadores cuya jornada se compute anualmente. Este aplazamiento podrá producirse hasta el día 31 de diciembre del año siguiente al año a que corresponden los días de vacaciones, en cuyo caso el convenio o acuerdo deberá precisar las modalidades de remuneración de las vacaciones pagadas aplazadas, los casos precisos y excepcionales de aplazamiento, las condiciones en que este aplazamiento puede tener lugar, a petición del trabajador y con acuerdo del empresario (artículo L. 3141-21 CT).

El permiso por movilidad, que tiene por objetivo favorecer el retorno al empleo estable a través de medidas de acompañamiento, de acciones de formación y de períodos de trabajo, puede ser propuesto por el empresario al trabajador en caso de que la empresa haya firmado un acuerdo de GPEC (artículo L. 1233-77 CT).

Al margen de las cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo y a su organización, el Código de Trabajo también remite a la negociación colectiva de empresa la regulación de numerosas otras materias, en particular en materia de ejercicio del derecho de libertad sindical en la empresa, pero también en otras materias como el trabajo de personas discapacitadas, el período de prueba, etc.

Una de estas materias es la duración del mandato de los representantes de los trabajadores. En primer lugar, aunque la designación de los representantes de los trabajadores debe tener lugar, según el artículo L. 2333-3 CT, cada cuatro años, el mismo precepto permite que un acuerdo de empresa o de centro de trabajo fije una periodicidad inferior a los cuatro años, siempre y cuando sea superior a los dos años (artículos L. 2324-25 y L. 2314-27 CT).

También remite el Código de Trabajo al convenio o acuerdo de empresa la puesta a disposición de los trabajadores de publicaciones de naturaleza sindical, ya sea en una página web en el interior de la intranet de la empresa o bien a través de la difusión por medio del correo electrónico de la empresa. El artículo L. 2142-6 CT establece también que el acuerdo de empresa debe definir las

modalidades de esta puesta a disposición o este modo de difusión, precisando especialmente las condiciones de acceso de las organizaciones sindicales y las reglas técnicas para que los trabajadores puedan aceptar o rechazar los mensajes.

En materia de formación, el convenio o el acuerdo de empresa pueden prever modalidades particulares de ejercicio del derecho individual a la formación, fijándose por parte del artículo L.6323-6 CT un mínimo de 120 horas de formación cada seis años. Asimismo, el convenio o acuerdo de empresa pueden establecer que el derecho individual a la formación se ejerza en parte durante el tiempo de trabajo, siendo la regla establecida por el artículo L. 6323-11 CT que el derecho individual a la formación se ejerce íntegramente fuera del tiempo de trabajo.

La aplicación de un programa adecuado a favor de las personas con discapacidad con el fin de sustraerse al cumplimiento de la obligación de empleo de personas con discapacidad (artículo L. 5212-8 CT) puede también establecerse a través de convenio o acuerdo de empresa. También el convenio o acuerdo de empresa puede prever la distribución de la obligación de empleo de los trabajadores discapacitados entre centros de trabajo de una misma empresa (artículo R. 5212-18 CT).

El Código de Trabajo permite que el convenio o el acuerdo de empresa limite la indemnización por finalización de contrato de duración determinada (*indemnit  de pr carit *) a un 6% -cuando el Código de Trabajo prevé que tal indemnización ascienda al 10%- del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador a lo largo del contrato, siempre y cuando se establezcan contrapartidas a favor de los trabajadores, prioritariamente en materia de formación. El convenio o el acuerdo de empresa podrá prever, en caso de incluir esta posibilidad, las condiciones en las que estos trabajadores pueden seguir, al margen del tiempo de trabajo efectivo, una evaluación de sus habilidades en el marco de un plan de formación (artículo L. 1243-9 CT).

Por otro lado, el momento de pago de la ayuda por formación podrá establecerse mediante un convenio o acuerdo de empresa (artículo D. 6321-9 CT).

También la puesta a disposición de trabajadores para organizaciones sindicales u organizaciones empresariales vendrá determinado por acuerdo de empresa (artículo L. 2135-8 CT).

Igualmente la fijación del período de prueba en los contratos de puesta a disposición a empresas usuarias viene prioritariamente fijada por el convenio o acuerdo de empresa o de centro de trabajo y subsidiariamente por el Código de Trabajo (artículo L. 1251-14 CT).

El Código de Trabajo permite asimismo que el convenio o el acuerdo de empresa fije un período de prueba con una duración más breve que el establecido por la Ley (artículo L. 1221-22 CT).

Por otra parte la formación de los miembros del Comité de Higiene, Salud y Condiciones de Trabajo (CHSCT) en las empresas que cuenten con menos de 300 trabajadores se regula mediante convenio o acuerdo colectivo, que podrá ser de nivel empresarial (artículo L. 4614-15 CT).

Finalmente, existen también los denominados “acuerdos atípicos”, que son aquellos concluidos por el empresario y los denominados interlocutores no sindicales, esencialmente el comité de empresa y los delegados de personal. Tales acuerdos no tienen naturaleza jurídica de acuerdo colectivo, y se les atribuye valor de compromiso unilateral del empresario vinculante para el mismo. Se exige que el acuerdo atípico sea más favorable que los acuerdos colectivos y que el acuerdo atípico no tenga por objeto ni por efecto atentar contra el monopolio que la ley confiere a las organizaciones sindicales para representar los intereses de los trabajadores en la negociación colectiva; se atentaría contra el monopolio sindical si existiendo representación sindical en la empresa se concluyera un acuerdo con los representantes de los trabajadores que versara sobre las materias objeto de negociación anual obligatoria.

En definitiva, como se ha tenido ocasión de constatar, el ámbito de acción del convenio colectivo y del acuerdo de empresa se han ampliado de forma muy considerable desde 1982 y de forma particularmente acentuada desde 2004. En este sentido, algunos autores consideran que el amplio campo de la negociación a nivel de empresa se consolidará definitivamente e incluso se ampliará más en los próximos años, una vez han quedado –aparentemente– resueltos dos graves problemas de legitimidad que lastraban el máximo desarrollo de este nivel convencional: los requisitos de validez del acuerdo en cuanto a los sujetos que lo suscriben y la determinación de la representatividad sindical a nivel de la empresa¹⁸.

3. PRINCIPALES CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA

3.1 Tiempo de trabajo

El derecho de la duración y de la ordenación del tiempo de trabajo ha sido en los tres últimos decenios y sigue siendo un terreno de experimentación,

¹⁸ “Nada hubiera tenido lugar sin la revolución del acuerdo mayoritario conjugado a partir de ahora con la de la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores. Habiendo sido esta doble legitimidad actualmente alcanzada, el campo de la regla convencional puede extenderse con una mayor libertad para el acuerdo de empresa, verdadera punta de lanza de una contractualización reforzada del Derecho del Trabajo”. ANTONMATTEI, P-H.: *Quelques propos sur la promotion de l'accord d'entreprise*. Droit Social, núm. 9/10 de 2009, pág. 883.

“laboratorio de reflexión en tanto que ha servido para evoluciones decisivas, incluso de las mentalidades” hacia un derecho más contractual en detrimento de las normas legislativas y reglamentarias¹⁹.

Se pueden establecer tres etapas en la evolución de la regulación del tiempo de trabajo en Francia: una primera etapa se inició en 1982 y se prolongó hasta 1997, etapa durante la que el Estado buscaba impulsar la negociación colectiva del tiempo de trabajo; en segundo lugar, el período de las Leyes Aubry de reducción del tiempo de trabajo entre 1998 y 2002 quedó marcado por un “movimiento de negociación colectiva sin precedentes”²⁰ derivado de la necesidad de adaptar la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas a la reducción legal de la jornada máxima; y, finalmente, a partir de 2003 se entra en un período de cuestionamiento de las 35 horas a través de la proliferación de normativa reglamentaria²¹.

La mayor parte de los convenios sectoriales remiten las modalidades de organización del tiempo de trabajo a los acuerdos de empresa. Asimismo, como se ha podido constatar anteriormente, el Código de Trabajo realiza muy numerosas remisiones a la negociación colectiva de nivel empresarial para la regulación de un amplio abanico de elementos configuradores de la ordenación del tiempo de trabajo. No obstante, la negociación abarca también la duración de la jornada de trabajo.

Como ya se ha destacado, un primer punto de inflexión fueron las leyes de 1982, uno de cuyos ejes principales fue el desarrollo de la negociación colectiva, momento en que se introdujo por primera vez la obligación de negociar en el nivel de la empresa y la posibilidad de derogar una norma legal o convencional de nivel superior, todo ello con el objetivo de favorecer la conclusión de compromisos descentralizados en cuestiones como la ordenación del tiempo de trabajo, el empleo y la flexibilidad. Este impulso fue más bien fallido en relación al desarrollo de la negociación a nivel sectorial, sin embargo la negociación de empresa conoció una expansión importante²².

El desarrollo de la negociación colectiva a nivel de empresa recibió un nuevo impulso con las Leyes Aubry de reducción del tiempo de trabajo, puesto que la aplicación de las normas exigía una negociación muy descentralizada para definir las modalidades de reducción del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la contratación de nuevos trabajadores sin perjudicar la competitividad de las empresas y garantizando el mantenimiento de los salarios. JOBERT identifica cuatro objetivos prioritarios de las normas de reducción de tiempo

¹⁹ Barthélemy, J. y Cette, G.: *op. cit.* pág. 50 y 57.

²⁰ Jobert, A.: *La négociation collective du temps de travail en France depuis 1982*. Droit Social, núm. 4 de 2010, pág. 368.

²¹ *Ibid.*

²² *Vid. Ibid.*

de trabajo a un máximo de 35 horas semanales: en primer lugar, la creación de empleos estables para cubrir las jornadas que dejarían de realizar los trabajadores ya contratados; un segundo objetivo sería estimular la negociación en la empresa, que en aquel momento se consideraba demasiado débil; en tercer lugar se esperaba que las reorganizaciones internas de organización del trabajo condujera a una modernización del aparato productivo de las empresas y a una mejora de la productividad; finalmente, el dispositivo de reducción del tiempo de trabajo tendría por objetivo la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y a asegurar una mejor conciliación de la vida profesional y de la vida laboral²³.

En este sentido la descentralización negocial parece que no tuvo los resultados previstos por el legislador, puesto que condujo a acuerdos de reorganización productiva que dieron como resultado una flexibilización de la organización del tiempo de trabajo así como la negociación de otras contrapartidas en general perjudiciales para los intereses de los trabajadores. De hecho, ya desde el inicio se observó que en muchos acuerdos sectoriales pero también de empresa como consecuencia de las amplias posibilidades de negociación empresarial, se buscaba esquivar la aplicación de la ley, mediante por ejemplo el aumento de las horas extraordinarias que se podían realizar o la definición restrictiva del tiempo de trabajo, excluyendo del mismo tiempos de descanso, de vestuario, etc. Por otra parte, numerosos estudios estimaron que la creación de nuevos empleos fue sustancialmente menor de la prevista, aunque las cifras concretas fueron muy controvertidas. A partir de 2002, con la entrada de un gobierno de la derecha, se inició un proceso de desmantelamiento de la reducción del tiempo de trabajo por vía reglamentaria, ampliando paralelamente el campo y la autonomía de la negociación de empresa, favoreciendo asimismo los acuerdos individuales entre trabajador y empresario para derogar determinados acuerdos colectivos y ampliando las posibilidades de decisiones unilaterales del empresario en materia de organización del tiempo de trabajo²⁴.

La Ley de 4 de mayo de 2004 abrió a las empresas y a los centros de trabajo la posibilidad de negociar sobre ámbitos que hasta entonces el Código de Trabajo reservaba al convenio de sector, con el fin de derivar hacia la negociación colectiva más descentralizada la regulación de los aspectos más esenciales del tiempo de trabajo, aunque el Estado mantiene una cierta influencia sobre las prácticas en materia de tiempo de trabajo a través de las reducciones y bonificaciones fiscales y de Seguridad Social que establece. Algunos de estos ámbitos más destacados en materia de tiempo de trabajo y a los que ya se ha hecho referencia anteriormente son: el preaviso para la modificación de los horarios, el número

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

y la duración de los descansos y el número máximo de horas extraordinarias en el trabajo a tiempo parcial, el número máximo y la remuneración de las horas extraordinarias, la duración máxima y semanal media en el trabajo nocturno, el tiempo mínimo de descanso diario y de descanso semanal de los menores y los equipos de suplencia, entre otros. Cabe también subrayar que el régimen del trabajo a tiempo parcial es uno de los ámbitos con mayor margen de negociación.

Al margen de los ámbitos en que la ley establece expresamente la remisión a la negociación colectiva de empresa, considerando el nivel de empresa como el adecuado para su regulación, la Ley de mayo de 2004 previó también, como vimos, materias en que la negociación colectiva a nivel de la empresa o, en su caso, del centro de trabajo, podía derogar, salvo prohibición expresa de la norma convencional de nivel superior, las estipulaciones de dicho convenio de ámbito superior y que, muy resumidamente, eran: la anualización o la modulación del tiempo de trabajo en todo o parte del año, la bonificación de las primeras horas extraordinarias realizadas, la determinación del tiempo en que se deberá disfrutar de descanso en compensación por la realización de horas extraordinarias, el trabajo a turnos, la fijación del periodo de referencia para tener derecho a disfrutar de vacaciones²⁵ o la modificación del periodo de disfrute de vacaciones. A partir de 2008 desaparece, para la mayor parte de las materias que conforman el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo, la posibilidad de que el convenio de ámbito sectorial excluya la posibilidad de que el convenio de empresa establezca disposiciones contrarias al primero, por lo que el convenio de empresa se convierte definitivamente en el principal instrumento regulador en la materia, convirtiéndose el convenio o acuerdo de sector en supletorio. Sin embargo, parece que hasta el momento no se ha podido constatar un amplio movimiento de desarrollo de la negociación empresarial, habiéndose apuntado razones como los nuevos criterios de representatividad o la situación transitoria con numerosos cambios en el derecho colectivo del trabajo, fuente de numerosas incertidumbres.

En definitiva, en la actualidad la duración y la organización del tiempo de trabajo se determina esencialmente a través de la negociación colectiva de empresa o de centro de trabajo, de acuerdos individuales entre el trabajador y el empresario y de decisiones unilaterales de los empresarios, quedando reducidos los límites a esta inmensa libertad contractual se determinan principalmente por la legislación europea²⁶, lo que se ha valorado como un gran riesgo para las condiciones de trabajo de los trabajadores y un peligro cierto de incremento de las desigualdades entre trabajadores²⁷.

²⁵ La normativa francesa exige que se haya trabajado un tiempo mínimo para tener acceso al disfrute de vacaciones.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

3.2. Examen de la evolución del empleo en la empresa

El artículo L. 2242-9 del Código de Trabajo establece que la negociación anual es la ocasión para realizar por las partes negociadoras un examen de la evolución del empleo en la empresa, especialmente –estableciendo, en consecuencia, una lista abierta- sobre el número de contratos de duración determinada, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, y el número de jornadas de trabajo efectuadas por los trabajadores, así como sobre la previsión anual o plurianual de empleo establecida por la empresa.

El volumen y la calidad del empleo no son, pues, en sí mismos materia de negociación obligatoria, lo que evidentemente no impide que tal negociación tenga lugar y se pueda alcanzar un acuerdo en la materia.

La propia Administración ha aclarado qué debe entenderse por “examen” de la evolución del empleo en la empresa, tratándose de un análisis y de una reflexión efectuadas en común con las organizaciones sindicales de trabajadores (Nota técnica DE/DRT n° 94-10, de 14 de febrero de 1994).

3.3. Negociación sobre la libertad de expresión en la empresa

El artículo L. 2281-1 del Código de Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a la expresión directa y colectiva sobre el contenido, las condiciones de ejercicio y la organización de su actividad laboral. La ley impone la negociación de las condiciones del ejercicio de la mencionada libertad de expresión en aquellas empresas en que se encuentren constituidas una o más secciones sindicales que hayan designado un delegado sindical. Si la negociación no conduce a ningún acuerdo, el empleador deberá iniciar una nueva negociación transcurridos doce meses desde el inicio de la negociación anterior, plazo que se repite mientras no se alcance un acuerdo. Una vez el acuerdo ha sido concluido, éste deberá ser evaluado y renovado o renegociado cada tres años. En cuanto al contenido del acuerdo, éste debe consistir en medidas destinadas a asegurar la libertad de expresión tanto individual como colectiva de los trabajadores y para permitir la transmisión al empleador de las demandas y las propuestas de los mismos, así como las modalidades conforme a las cuales éstos emitirán su opinión cuando deban ser consultados por el empresario y la transmisión por parte de los representantes de los trabajadores a éstos de información (transmisión de resúmenes de reuniones, las respuestas del empleador, etc.). En concreto, el acuerdo sobre las modalidades del derecho de expresión comporta obligatoriamente cláusulas sobre el nivel (la composición y la dimensión de los grupos de expresión), el modo de organización, la frecuencia y la duración de las reuniones que permitan el derecho de expresión de los trabajadores.

Por otra parte, el Código de Trabajo también prevé que el acuerdo contenga las especificidades del derecho de libertad de expresión para los trabajadores de alta dirección y los mandos intermedios, es decir, aquéllos cuyas funciones los aíslan del resto de trabajadores.

3.4. Negociación sobre el empleo de los trabajadores de edad

La cuestión de la contratación y, sobretudo, del mantenimiento en el empleo de los trabajadores de edad se ha incorporado en años recientes a la negociación de nivel empresarial, y lo ha hecho mediante una obligación no sólo de negociar sino de o bien alcanzar un acuerdo o bien aprobar un plan de acción, bajo la amenaza de sanciones económicas en caso de no ser así.

Francia posee una de las tasas más bajas de actividad de los mayores de 55 años de entre los países de la Unión Europea y ello es en gran parte debido a una sostenida política construida sobre la idea de que era necesario que los mayores abandonaran el mercado de trabajo, tanto para ellos mismos (para que pudieran “disfrutar de la vida”) como para los más jóvenes (para “dejarles sitio”)²⁸. Ello propició el asentamiento de prácticas a día de hoy muy consolidadas y que está resultando muy difícil cambiar. Con el objetivo de conseguirlo se impulsó, entre muchas otras medidas, la negociación obligatoria en el nivel sectorial y, posteriormente, en la empresa.

La negociación sobre el acceso y el mantenimiento en el empleo, así como sobre la formación profesional de los trabajadores de edad deberá tener lugar cada tres años. Esta obligación fue introducida en 2003 mediante la ley de reforma de las pensiones (Ley nº 2003-775, de 21 de agosto) para las empresas y grupos de empresas de 300 o más trabajadores, debiéndose establecer objetivos cuantificados de empleo de trabajadores de edad.

A partir de 2009 las empresas y los grupos de empresas que cuenten con una plantilla de un mínimo de 50 trabajadores tienen la obligación no sólo de negociar sino de alcanzar un acuerdo o elaborar un plan de acción –en caso de que las negociaciones fracasen y no se consiga alcanzar un acuerdo y previa consulta al comité de empresa o a los delegados de personal- relativo al empleo de los trabajadores de edad. En caso contrario, la empresa se verá sometida a sanciones financieras, a las que sólo podrán escapar las empresas y grupos de empresas que tengan entre 50 y 300 trabajadores cuando exista un acuerdo sectorial en la materia. Estas sanciones económicas serán equivalentes a un 1% del volumen salarial de la empresa durante todo el tiempo en que ésta carezca de acuerdo o de plan de acción.

²⁸ Verkindt, P.-Y.: *La négociation d'entreprise sur les seniors*. Droit Social, núm. 9/10 de 2009, pág. 915.

El acuerdo, cuya duración máxima asciende a tres años, deberá contener un objetivo concretado en cifras de mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años o de contratación de trabajadores mayores de 50 años. En segundo lugar, el acuerdo deberá contener disposiciones favorables al mantenimiento en el empleo y a la contratación en como mínimo tres ámbitos dentro de una lista fijada por decreto²⁹: para cada ámbito de acción seleccionado, el acuerdo o el plan deben establecer objetivos cuantificados de mantenimiento del empleo o de contratación de trabajadores de edad; la doctrina ha considerado que no alcanzar los objetivos fijados no puede ser objeto de sanción, puesto que la sanción se dirige a la falta de cobertura de la empresa por un acuerdo en la materia³⁰. Asimismo se deben fijar las modalidades de seguimiento de la aplicación de las disposiciones anteriores y de realización del mencionado objetivo.

De entre las tres temáticas principales a abordar en la negociación sobre los trabajadores de edad (acceso o retorno al empleo, mantenimiento en el empleo y formación profesional), la primera de ellas ha sido calificada como particularmente delicada y difícil de gestionar porque implica de forma natural la idea de cuotas y de discriminación positiva, por lo que los acuerdos que se concluyen se muestran generalmente muy prudentes y se limitan a la afirmación de principios³¹. En cambio, en materia de mantenimiento en el empleo los acuerdos son más específicos e incluyen disposiciones para limitar las posibilidades de extinción del contrato de trabajo del trabajador de edad, ofreciendo también alternativas a la ruptura, ya sea a través de la creación de empleos de transición, adaptaciones de movilidad profesional o prestando una particular atención a las condiciones de trabajo y a la empleabilidad³². También en materia de formación profesional los acuerdos son más completos.

3.5. Acuerdos de mantenimiento del empleo

Los acuerdos de mantenimiento del empleo (*accords de sauvegarde de l'emploi*) consisten en acuerdos mediante los que el empleador se compromete a no llevar a cabo despidos por causa económica a cambio de que los trabaja-

²⁹ Estos ámbitos son:

- contratación de trabajadores de edad
- anticipación de la evolución de las carreras profesionales
- mejora de las condiciones de trabajo y prevención de las situaciones de penosidad
- desarrollo de las competencias y de las cualificaciones y acceso a la formación
- organización de los fines de carrera y de la transición entre la actividad y la negociación
- transmisión de conocimientos y de competencias y desarrollo de tutorías de trabajadores jóvenes

³⁰ *Vid.* Verkindt, P-Y.: *op. cit.*

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

dores renuncien a determinados derechos, concretándose normalmente en una disminución de la remuneración o la supresión de ventajas colectivas, usos o compromisos unilaterales del empleador (por ejemplo, supresión de días festivos derivados de la reducción del tiempo de trabajo –“*jours RTT*”). Se trata de acuerdos que responden de forma paradigmática al concepto acuñado en Francia de acuerdos “*donnant-donnant*”, es decir, acuerdos en que cada una de las partes renuncia con una intensidad equiparable a sus pretensiones o a sus derechos. Este tipo de acuerdos han sido avalados por la jurisprudencia de la Cour de Cassation.

La doctrina ha discutido sobre la naturaleza jurídica de estos acuerdos y el grado de exigibilidad de los compromisos en ellos adoptados. Aunque la mayoría de autores entiende que el compromiso de no llevar a cabo despidos por causa económica es exigible como obligación de resultado, debiendo ser cualquier despido por causa económica que tenga lugar durante la vigencia del acuerdo calificado como improcedente, hay también quien se ha manifestado a favor de que se considere una obligación de medios y no de resultado cuando los términos del acuerdo no sean completamente claros en la materia.

3.6. Los acuerdos de método

Se han venido denominando acuerdos de método aquellos que fijan un procedimiento para llevar a cabo un despido por causas económicas, es decir, que permiten avanzar cómo se deberá negociar en el futuro, si se da la circunstancia, un Plan de Preservación del Empleo (Plan de Sauvegarde de l'Emploi, PSE). Los acuerdos de método fueron regulados de forma experimental por la Ley nº 2003-6, de 3 de enero, para el relanzamiento de la negociación colectiva en materia de despidos por causa económica. La posibilidad de llevar a cabo tales acuerdos, inicialmente durante el período de 18 meses posteriores a la aprobación de la ley de 2003 fue posteriormente prorrogada de forma indefinida (Ley de cohesión social, de 20 de diciembre de 2004); la duración máxima del acuerdo será en todo caso de 2 años.

Esencialmente, los acuerdos de método fijan las modalidades de consulta al comité de empresa cuando el empresario tiene intención de llevar a cabo un despido por causas económicas, siempre y cuando el despido afecte a un mínimo de 10 trabajadores en un período de 30 días. En consecuencia, el ámbito en que pueden celebrarse acuerdos de método es considerablemente limitado, puesto que de entrada sólo podrán tener lugar en empresas con más de 50 trabajadores (aquellas que pueden tener un comité de empresa). Sin embargo, en empresas de más de 50 trabajadores que no tengan comité de empresa no será posible negociar un acuerdo de método, como tampoco lo será en cualquier empresa que efectúe un despido de menos de 10 trabajadores en un período de

30 días. Tampoco se podrá concluir un acuerdo de método en las empresas que se encuentren en concurso (“*redressement*” o “*liquidation judiciaire*”).

En cuanto al contenido del acuerdo, éste puede derogar las disposiciones del Código de Trabajo en materia de información y consulta del comité de empresa en caso de despido por causa económica; sin embargo esta posibilidad de derogación está limitada, no pudiendo ser modificadas las disposiciones sobre la información que debe transmitirse al comité de empresa, así como las disposiciones sobre el derecho del comité de empresa de formular sugerencias relativas a las medidas sociales propuestas y de recibir una respuesta motivada a tales sugerencias, las modalidades de reunión y de consulta del comité de empresa en caso de que la empresa se encuentre en situación de concurso. Es preciso subrayar que el resto de disposiciones en materia de despido por causa económica no pueden ser afectadas por el acuerdo de método. Sin embargo, el acuerdo de método sí que puede determinar las condiciones en que, si se da el caso, es decir, si en el futuro se plantea un despido por causas económicas, se deberá negociar un plan de preservación del empleo (“*plan de sauvegarde de l’emploi*”, PSE); ello no permite sin embargo regular el contenido del plan de preservación del empleo, aunque si las disposiciones sobre el seguimiento de la aplicación del plan.

Una primera valoración llevada a cabo en el seno de la Asamblea Nacional francesa³³ poco más de un año después de la promulgación de la ley concluyó que los acuerdos de método tenían principalmente tres finalidades: en primer lugar, procurar seguridad jurídica al empleador –en este sentido, algunos acuerdos incluyen cláusulas de renuncia a futuras acciones judiciales; en segundo lugar, la voluntad de adaptar los procedimientos y los plazos a las necesidades de la reestructuración en la empresa y, finalmente, el refuerzo de los medios de información y de intervención de los trabajadores y de sus representantes.

3.7. La negociación sobre la gestión preventiva del empleo en la empresa (GPEC)

El artículo L. 2242-15 del Código de Trabajo establece una obligación de negociar en materia de gestión preventiva del empleo y la prevención de las consecuencias de las mutaciones económicas. Esta obligación de negociar se introdujo el año 2005. La obligación de negociar sobre la GPEC se inscribe en un contexto en que, como consecuencia del avance de la globalización y de las incertidumbres que ello comporta, las direcciones de las empresas necesitan anticipar las mutaciones económicas, tecnológicas, organizacionales, y ajustar

³³ Rapport de D. Dord, Ass. Nat. n° 1673.

la estrategia y la gestión de los recursos humanos a la aceleración de los cambios, paralelamente a la necesidad de los trabajadores de anticipar las competencias que les serán demandadas y los empleos que podrán ocupar, así como, en el plano colectivo, negociar desde el primer momento posible los efectos de las reestructuraciones que se producirán en la empresa³⁴.

Las empresas afectadas por esta obligación de negociar son aquellas que empleen a un mínimo de 300 trabajadores –también los grupos de empresa de un mínimo de 300 trabajadores–, así como las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria³⁵ que dispongan de cómo mínimo un centro de trabajo o una empresa de 150 trabajadores en Francia.

La obligación de negociar, que es trianual, versa, en primer lugar, sobre las modalidades de información y consulta al comité de empresa sobre la estrategia de la empresa así como sus efectos previsibles sobre el empleo y sobre los salarios; no se trataría de negociar directamente sobre la estrategia de la empresa, sino de definir las condiciones en las que el comité de empresa deberá ser informado y consultado sobre la misma. En cuanto a la estrategia de la empresa, ésta incluye la creación, la reorganización o supresión de actividades, la búsqueda de nuevos mercados o abandono de mercados hasta el momento explotados, proyectos de implantación en el extranjero (con o sin deslocalización de actividades hasta el momento ejercidas en Francia)³⁶.

En segundo lugar, se debe negociar la implantación de un dispositivo de gestión preventiva del empleo y de las competencias (“*gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences*”, GPEC), negociación de la que se deberá informar al comité de empresa; asimismo, la obligación de negociar comprende las medidas de acompañamiento, en particular en materia de formación, de validación de la experiencia profesional y de las competencias, así como de acompañamiento de la movilidad profesional y geográfico de los trabajadores. La negociación de la GPEC se inscribe, pues, en la anticipación de los problemas del empleo y en consecuencia la eventual prevención de despidos y la evolución de las competencias, sin que necesariamente se cuestione el volumen de empleo en la empresa³⁷.

Por otra parte, en las empresas que empleen a 300 trabajadores o más, en los grupos de empresas y en determinadas empresas o grupos de empresas de

³⁴ Rouilleault, H.: *Obligation triennale de négocier, où en est-on?*. Droit Social, núm. 9/10 de 2007.

³⁵ Aquellas que empleen un mínimo de 1000 trabajadores en los Estados miembros de la Unión Europea y del espacio económico europeo que tengan como mínimo un centro de trabajo con un mínimo de 150 trabajadores como mínimo en dos Estados.

³⁶ Teyssié, B.: *À propos d’une négociation triennale: commentaire de l’article L. 320-2 du Code du Travail*. Droit Social, núm. 4 de 2005.

³⁷ Bélier, G.: *Des liens limités entre GPEC et licenciement pour motif économique (PSE)*. Revue de Droit du Travail. Mayo de 2007.

ámbito comunitario³⁸ que igualmente empleen a un mínimo de 300 trabajadores, la negociación deberá incluir las condiciones de retorno y de mantenimiento en el empleo de los trabajadores de edad y sobre su acceso a la formación profesional. En estas empresas el Código de Trabajo también obliga a negociar sobre el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores que ejerzan responsabilidades sindicales y la conciliación con el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente, y en este caso de manera voluntaria, la negociación sobre la GPEC puede incluir el contenido del acuerdo de método sobre los procedimientos de despido colectivo en materia de intervención del comité de empresa. Al margen de ello, la negociación también podrá incluir la cualificación de las categorías de los puestos de trabajo amenazados por las evoluciones económicas o tecnológicas y la organización de bajas voluntarias de los trabajadores afectados en condiciones ventajosas tanto desde el punto de vista social como fiscal.

En definitiva, mediante la negociación de la GPEC se busca la prevención de la supresión de empleos y en consecuencia de despidos por medio del acompañamiento de la evolución cualitativa de los mismos, es decir, de su transformación progresiva³⁹, aunque debe recordarse que la obligación es de negociar, no de concluir, lo que ha sido criticado por algunos autores, que entienden que si la GPEC es indudablemente útil y permite anticipar mejor las consecuencias sociales de las reestructuraciones, habría sido más útil convertir su aplicación en obligatoria, siendo entonces la negociación colectiva un medio para el cumplimiento de la obligación⁴⁰.

En cuanto al balance de la aplicación de la obligación de negociar sobre la gestión preventiva del empleo y de las competencias, éste se ha valorado como débil cuantitativamente pero con una importante aportación cualitativa⁴¹.

3.8. Negociación sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres

La negociación sobre los objetivos de igualdad profesional entre hombres y mujeres, que se introdujo en 2001 y se reforzó en 2006, es también, como se ha avanzado, obligatoria anualmente hasta que se alcance un acuerdo y cada tres años una vez el acuerdo ya se haya alcanzado. La negociación deberá centrarse principalmente sobre las condiciones de acceso al empleo, a la for-

³⁸ Aquellas cuya sede social se encuentre en Francia, aquellas cuya sede social no se encuentre en Francia pero hayan designado un representante en Francia, y aquellas cuyo centro de trabajo con más trabajadores se encuentre en Francia.

³⁹ Legrand, H-J.: *Sur un nouvel objet juridique non identifié: la "GPEC"*. Droit Social, núm. 3 de 2006.

⁴⁰ Antonmattéi, P-H.: *GPEC et licenciement pour motif économique: le temps des confusions judiciaires*. Droit Social, núm. 3 de 2007.

⁴¹ Favennec-Héry, F.: *La GPEC: l'environnement juridique*. Droit Social, núm. 11 de 2007.

mación y a la promoción profesional, las condiciones de trabajo y de empleo -en particular, las de los trabajadores a tiempo parcial- y sobre la conciliación entre la vida profesional y las responsabilidades familiares. Al margen de esta negociación, es preciso apuntar que en el marco de la negociación sobre los salarios efectivos debe también abordarse la negociación de medidas que permitan suprimir las diferencias salariales entre mujeres y hombres. A pesar de que la eliminación de las diferencias salariales debe abordarse desde la negociación sobre los salarios efectivos, la desigualdad salarial debe ser también el hilo conductor desde el que se aborden las materias propias de la negociación sobre la igualdad profesional, puesto que la búsqueda de la igualdad de situaciones profesionales deberá llevar a la igualdad de remuneraciones. Algunos ejemplos de medidas a impulsar pueden ser los siguientes: modificación del esquema de clasificación profesional, campaña de formación continua dirigida prioritariamente a las mujeres, reducción de la contratación a tiempo parcial, modificación de las prácticas de selección y promoción profesional, etc. (Circular SDFE/DGEFP/DGT de 19 de abril de 2007).

Para reducir las diferencias salariales primeramente deben cuantificarse tales diferencias, por lo que el empresario debe presentar en las empresas que cuenten con un mínimo de 50 trabajadores al comité de empresa o a los delegados de personal un informe anual sobre la situación comparada de las condiciones generales de trabajo y de formación de las mujeres y de los hombres en la empresa.

Los resultados de la obligación de negociar fueron durante los primeros años de aplicación de la obligación de negociar más bien escasos (sólo un 1'6% de los acuerdos de empresa abordaban el tema en 2006⁴²) habiéndose incrementado el anterior porcentaje desde el reforzamiento de la obligación de negociar en 2006.

4. CONCLUSIONES

Francia ha vivido desde hace ya más de dos décadas un progresivo proceso de dotación de contenido a la negociación colectiva de nivel empresarial principalmente a través de dos vías: en primer lugar, lo que se ha venido a denominar como obligaciones de negociar, materias en las que el legislador impone la negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores con una determinada periodicidad -de uno o tres años, en función de la materia- y, en segundo lugar, a través de las remisiones del legislador a la negociación colectiva de empresa, cada vez más numerosas.

⁴² *Vid.* Chevillard, A.: *Négociation collective d'entreprise et suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*. Droit Social, núm. 9/10 de 2009.

La progresiva ampliación de las materias que debían ser objeto de negociación en la empresa —en empresas de cierta dimensión— ha sufrido una importante aceleración en los últimos años, habiéndose introducido obligaciones de negociar en un buen número de ámbitos. Es preciso destacar que, si bien la introducción de las obligaciones de negociar (que no lo son de alcanzar acuerdos) no ha dado durante mucho tiempo los resultados esperados, debe subrayarse que las materias que han sido introducidas más recientemente en la lista de obligatorias para la negociación han ido acompañadas de la previsión de sanciones económicas a las empresas que no cumplieren los objetivos que deben ser objeto de acuerdo (o incluidos en un plan de acción), y ésta parece ser la tendencia futura, por lo que es de esperar en los próximos años un afianzamiento de la ampliación de contenidos de la negociación colectiva de empresa como consecuencia de las obligaciones de negociar.

Por otra parte, las remisiones del legislador a la negociación colectiva de empresa para desarrollar o adaptar preceptos legales e incluso para introducir regulaciones distintas a los mismos han crecido exponencialmente, en un contexto marcado por una voluntad de favorecer la negociación colectiva de empresa frente a niveles superiores.