

PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESPAÑA Y FRANCIA

Ambos sistemas de negociación colectiva contemplan la participación de las personas trabajadoras mediante la representación delegada. Tras los procesos de flexibilización y descentralización de la negociación que han experimentado ambos sistemas, se enfrentaron a la problemática de la ausencia de interlocutores válidos para negociar en la empresa, diseñando respuestas con diferencias y paralelismos.

ESPAÑA

Ordenamiento con escasa regulación positiva de mecanismos de participación directa de los trabajadores en la empresa. La asamblea de trabajadores no era admitida como sujeto legitimado para negociar colectivamente. (STS 20/02/2008)



En la polémica reforma operada por Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, se introducen las comisiones designadas *ad hoc* de tipo sindical y no sindical para actuar en ausencia de sujetos legitimados, correspondiendo la opción a la plantilla.

Tras un cambio de criterio, el Tribunal Supremo da validez a la negociación llevada a cabo en asamblea que sustituye a la comisión *ad-hoc* y mas tarde se concluye que los acuerdos así alcanzados tienen naturaleza colectiva y eficacia general. STS de 23/03/2015 y STS 706/2019 de 10/10/2019

¿Incipiente apertura a la negociación asamblearia en determinados procedimientos a nivel de empresa? No necesariamente.

FRANCIA

Se diseña un sistema de negociadores sustitutos que se activa ante la ausencia de delegados sindicales en la empresa, que incluye a representantes unitarios y trabajadores con mandato *ad-hoc* de los sindicatos más representativos.



Se refuerza el sistema refrendario con diversas manifestaciones:

- Referéndum de derecho común (de iniciativa sindical o empresarial).
- Referéndum de validación de acuerdos suscritos por negociadores sustitutos.
- Referéndum de validación del proyecto de acuerdo propuesto por el empresario en pequeñas empresas.

Ambas opciones se han reforzado tras la Reforma Macrón.

Problemática común:

- Debilitamiento del sindicato y riesgo de sustitución: autonomía colectiva vs autonomía individual en masa.
- Riesgo de injerencias empresariales y uso de la participación directa para legitimar procesos dudosos.

Conclusiones

La participación directa en la negociación colectiva presenta ventajas y desventajas que es preciso considerar detenidamente ante la posible modernización del sistema, el cual se enfrenta a grandes retos, como el avance de la economía digital y expansión de trabajo atípico, entre otros.