

NEGOCIACIÓN Y CONFLICTO COLECTIVO EN FRANCIA

OLIVIER LECLERC
UNIVERSITÉ DE LYON, CERCRID (UMR 5137)
UNIVERSITÉ JEAN MONNET

Recepción: abril 2012; aceptación: abril 2013

R E S U M E N

EL OBJETO DE ESTE ARTÍCULO ES REFLEXIONAR ACERCA DE LA ARTICULACIÓN QUE EXISTE EN FRANCIA ENTRE DOS PILARES CENTRALES DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO SON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL CONFLICTO COLECTIVO. AUN CUANDO TRADICIONALMENTE LA HUELGA SE HA CONSIDERADO COMO UN MECANISMO INSTRUMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EN ESTE ARTÍCULO SE MANTIENE QUE ESTA AFIRMACIÓN NO ES PREDICABLE PARA LA REALIDAD FRANCESA. EN ESTE PAÍS, HUELGA Y NEGOCIACIÓN MANTIENEN UNA RELACIÓN DISTINTA, EN LA CUAL LA SEGUNDA ESTÁ DESEMPEÑANDO EL PAPEL DE EVITAR O REDUCIR LOS IMPACTOS DE LA HUELGA.

PALABRAS CLAVE:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONFLICTO COLECTIVO, HUELGA, ACCIÓN COLECTIVA, DERECHO DEL TRABAJO EN FRANCIA

Entre negociación y conflicto colectivo existe una multitud de relaciones¹ que el derecho francés establece y regula, las cuales han evolucionado con el paso del tiempo. Si bien a primera vista las relaciones entre ambos elementos parecen muy escasas o casi inexistentes, un análisis en profundidad permite detectar que en distintas ocasiones es el propio ordenamiento jurídico el que organiza tanto el encuentro como el enfrentamiento de ambos institutos jurídicos. Esta intervención de la norma en la relación estudiada ha evolucionado, y los cambios más recientes del derecho francés van

en la línea de reforzar y enriquecer las relaciones entre negociación y conflicto colectivo (II).

I. LA AUSENCIA DE RELACIONES ESTRUCTURALES DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO FRANCÉS ENTRE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTO COLECTIVO

El tratamiento del tema propuesto puede abordarse desde el análisis de las *ausencias* que, desde una perspectiva comparada y en relación a otros ordenamientos europeos, se detectan en la regulación de las relaciones de trabajo.

¹ Estos dos elementos pueden acotarse según sus resultados, esto es, por un lado los convenios y por otro, la huelga, que es la forma central y más destacada de conflicto, siendo definida por la Cour de cassation, (jurisdicción suprema del orden civil) como «el cese colectivo y concertado del trabajo a fin de sostener reivindicaciones profesionales» (Soc. 18 janv. 1995).

La primera de ellas deriva del propio reconocimiento constitucional del derecho de huelga y del derecho a la negociación colectiva. Como es sabido, el preámbulo de la Constitución de la IV República, en 1946, incluyó estos derechos en sus apartados 6 a 8, incorporando también el derecho de los trabajadores asalariados a constituir sindicatos profesionales.² De este reconocimiento inicial se derivan dos consecuencias. Por un lado, la existencia propia de cada uno de estos derechos, de manera que, a diferencia de lo previsto en el derecho alemán y de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos,³ en el ordenamiento francés, negociación y huelga no se deducen de la libertad sindical, sino que existen jurídicamente de manera autónoma. Por consiguiente, no es posible establecer una jerarquía entre estos derechos, de modo que debe afirmarse que la libertad sindical, el derecho de negociar convenios colectivos y el derecho de huelga tienen la misma fuerza vinculante en el sistema jurídico francés.

Esta ausencia de jerarquía implica el segundo rasgo destacable: la no existencia, a nivel jurídico, de subordinación alguna entre la negociación y el conflicto colectivo. En este punto, de nuevo, la situación francesa contrasta llamativamente con la situación alemana. En el derecho alemán, las reivindicaciones que justifican la huelga deben de estar relacionadas con una negociación colectiva en marcha. De esta manera, la validez formal de la huelga depende, entre otros elementos, del hecho de que las reivindicaciones estén relacionadas con temas objeto de discusión en la negociación. Por añadidura, en Alemania existe el deber de paz social relativo mientras dura la vigencia de un convenio. Ambos aspectos indican que la huelga se contempla en Alemania como una herramienta *al servicio* de la negociación colectiva.

El caso francés difiere de esta realidad. En Francia, como se indicó anteriormente, la negociación colectiva y la huelga tienen bases constitucionales propias y por tanto existencia propia. Según palabras de la profesora Souriac, en el ordenamiento jurídico francés, «conflicto y negociación coexisten mucho más que se articulan».⁴ Esta independencia entre negociación y conflicto colectivo tiene diversas consecuencias concretas. De entre ellas, una nos interesa especialmente: una huelga puede declararse en Francia en apoyo de reivindicaciones que no estén relacionadas con una negociación colectiva, incluso puede vincularse con temas ya negociados o incluidos en un convenio colectivo vigente. En otras palabras, no existe en Francia una obligación de «paz social» a diferencia de lo que ocurre en otros países donde la vigencia de un convenio colectivo incide en la posibilidad de la apertura de un conflicto colectivo. De este modo, en el caso francés, siempre será posible declarar un conflicto para forzar a un empresario a negociar, para ejercer presión sobre un empleador durante las negociaciones o para conseguir que un convenio se aplique o sea revisado.

Otro signo de la ausencia de relación entre negociación y conflicto colectivo en el derecho francés se aprecia al analizar la regulación del ámbito material de cada uno de los elementos del par analizado. Así, mientras el Código del trabajo dispone que el convenio colectivo puede regular las condiciones de trabajo, formación profesional o garantías sociales (art. L. 2221-1 C. Trav.), el ámbito de la huelga es mucho más amplio, puesto que, según la jurisprudencia de la Cour de cassation, incluye toda reivindicación que tenga un carácter «profesional».⁵ Esta fórmula —reivindicaciones de carácter profesional— la aplican los tribunales del

² El apartado 6 establece que «cualquier hombre puede defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y afiliarse al sindicato de su elección». El apartado 7 dispone que «El derecho de huelga se ejerce con arreglo a las leyes que lo reglamentan», y según dispone el apartado 8: «Todos los trabajadores participan, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones laborales, así como en la gestión de las empresas».

³ CEDH Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie, 21 avril 2009.

⁴ M. A. Souriac, «Conflits du travail et négociation collective, quelques aspects», Droit social 2001, p. 705.

⁵ La Cour de cassation ha venido señalando desde el año 1979 que las reivindicaciones que justifican una huelga pueden tener un carácter profesional aún cuando el empleador no pueda, por razones jurídicas, satisfacer los huelguistas, por ejemplo porque la decisión no le corresponde a él, sino a una autoridad política (Cass. Soc. 29 mai 1979, Gr. arrêts, n° 184).

trabajo de manera muy extensa, siendo escasas las sentencias que admiten que una huelga tenga carácter político y alejado de lo profesional.

El papel de los actores en ambos elementos del binomio negociación colectiva-huelga también es relevante para evidenciar las *ausencias* en la relación. En el ordenamiento francés, el papel que desempeñan los sindicatos representativos en la negociación y en el conflicto es fundamentalmente asimétrico. En efecto, por un lado, la negociación colectiva forma parte de las funciones propias de los sindicatos representativos y solamente los sindicatos representativos pueden ejercer la negociación colectiva y firmar convenios colectivos;⁶ mientras, por otro, la concepción francesa de la huelga no es orgánica, de modo que los asalariados pueden desencadenar un conflicto colectivo aun cuando ningún sindicato representativo apoye la huelga, o no exista presencia de estos sindicatos en la empresa.⁷ El apoyo sindical, por consiguiente, no forma parte de las condiciones jurídicas para la validez de la huelga, por ello se suele decir que el derecho de huelga es, en Francia, un derecho individual, y no orgánico, que se ejerce de manera colectiva.

Sin perjuicio de que volvamos posteriormente sobre las consecuencias concretas de esta asimetría, es necesario señalar la existencia de un matiz en el esquema planteado en relación a este último punto. En 1963 se establecieron normativamente las condiciones particulares para la huelga en las empresas encargadas de un servicio público, sin diferenciar entre trabajadores asalariados o funcionarios.⁸ En estas empresas, para que una huelga sea válida es preciso que un sindicato representativo haya formulado un preaviso de huelga cinco días antes del día previsto para su inicio. De esta manera, en el ámbito del sector público, la licitud de la huelga exige la intervención de un sindicato representati-

vo, lo cual quiebra parcialmente la asimetría antes esbozada, teniendo un particular impacto derivado de la especial incidencia de las huelgas en el sector público, como veremos posteriormente.

Hasta aquí se ha venido defendiendo la existencia de *ausencias* en la relación jurídica entre huelga y negociación colectiva desde el punto de vista jurídico. Pero para completar el planteamiento inicial es necesario por último reflexionar acerca de una idea muy difundida en Francia: aquella que sostiene que, aunque la negociación y la huelga no tengan relación propiamente «jurídica», existe entre ellas algún tipo de conexión *factual* en la práctica social, en la vida cotidiana de las empresas.⁹

No obstante, a pesar de ser una afirmación común, no resulta fácil establecer claramente cuáles son los parámetros de esa relación «factual» entre negociación y huelga dentro de las relaciones profesionales en Francia. De hecho, un amplio número de huelgas son en realidad *defensivas* antes que *ofensivas*. Es decir, están dirigidas a evitar que un convenio vigente sea cuestionado o incumplido por el empresario o se declaran en protesta de una decisión del empleador que no tienen ningún vínculo con la negociación colectiva, como sucede en los casos de reestructuración de la empresa, en lugar de orientarse a presionar para conseguir la introducción de unas medidas favorables a los trabajadores. Por añadidura, no puede olvidarse que el derecho del trabajo francés *obliga* a una negociación periódica sobre un conjunto de cuestiones, como son los salarios, los medios que permitan reducir las desigualdades entre los hombres y las mujeres, la situación de los contratos temporales, los trabajos penosos, etc. De hecho, casi cada año, el derecho francés se enriquece con nuevas obligaciones de negociar en el ámbito de sector o empresarial. Esta realidad representa otro signo de

⁶ Según dispone la Constitución, «todos los trabajadores participan, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones laborales (...)».

⁷ Para que una huelga sea considerada legal en Francia basta que dos o más asalariados cesen el trabajo a fin de sostener reivindicaciones profesionales, siempre que el empleador sepa cuáles son las razones de la huelga, sin importar que no haya contestado, de manera positiva o negativa, a estas reivindicaciones (Soc 20 mai 1992, RJS 1992, 905).

⁸ A. Supiot, «Revisiter les droits d'action collective», Droit social 2001, 692.

⁹ E. Peskine et C. Wolmark, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2013, p. 427: «la grève, ou en tout cas son éventualité, forme donc le soutien nécessaire du syndicalisme et de la négociation collective».

desconexión entre negociación colectiva y huelga, ya que, en los temas señalados, la huelga no tendrá un uso funcional a la negociación que ya es, *per se*, obligatoria.

Por último, no puede dejar de mencionarse la práctica ausencia de huelgas que afecta a determinados sectores en Francia, derivada entre otros factores de la temporalidad de los contratos y de un cada vez más reducido índice de sindicalización. Así, mientras que, como señalábamos anteriormente, es en el sector *público* donde se concentran la mayor parte de las huelgas convocadas (dada la mayor tasa de la sindicalización en el sector público, derivada sin duda de la mayor estabilidad en el empleo de los funcionarios), la mayoría de las negociaciones de convenios colectivos tienen lugar en el sector *privado* y no en el sector público. Podría llegar a afirmarse *grosso modo*, que coexisten un sector privado con mucha negociación y escasas huelgas junto con un sector público con un número algo más elevado de huelgas y mucha menos negociación. Además, hay de subrayar que, en el plano estadístico no resulta claro que exista una relación exacta entre el número de convenios colectivos firmados y el número de días de huelga en un año.

Debe subrayarse, no obstante, que la cada vez más notable escasez de huelgas en el sector privado no implica que la conflictividad sea reducida o nula. Al contrario, mientras que el número de huelgas ha bajado en Francia en los últimos 30 años, encuestas del Ministerio del Trabajo muestran un aumento del número de conflictos colectivos en las empresas, aun cuando los mismos estén mutando de forma. En Francia, los conflictos se traducen cada vez menos en cese del trabajo, tomando forma de manifestación, de petición, de rechazo de horas extraordinarias.¹⁰

Así, puede concluirse que la ausencia de huelgas no significa que exista un diálogo social de calidad, sin que esto suponga afirmar que la presencia de conflictos colectivos es, de algún modo,

el signo o el producto de una falta de diálogo social. En realidad, la negociación y el conflicto colectivo, que se presentan a menudo como opuestos, no se excluyen sino que se combinan en relaciones complejas y multiformes, cuyo somero análisis se aborda a continuación.

II. LAS ARTICULACIONES DE LA NEGOCIACIÓN Y DEL CONFLICTO COLECTIVO EN EL DERECHO FRANCÉS

Partiendo por tanto de la premisa de que el derecho francés no establece relaciones *estructurales* entre negociación colectiva y conflicto colectivo, el análisis del panorama de relaciones laborales franceses permite detectar la existencia de otro tipo de relaciones puntuales entre ambos elementos, establecidas por la ley o por la negociación colectiva y reforzadas en los últimos años.

Abordar esta cuestión requiere un análisis previo de la posibilidad de establecer en un convenio colectivo cláusulas que regulen, o limiten, el ejercicio de la huelga. Existen dos tipos de dificultades jurídicas para ello. En primer lugar, el derivado de la literalidad del texto constitucional dado que, como se ya se ha mencionado, el preámbulo de la Constitución francesa dispone que «el derecho de huelga se ejerce con arreglo a *las leyes* que lo reglamentan», sin mención a los convenios colectivos. En segundo lugar, debe recordarse la asimetría existente en el papel que desempeñan los sindicatos representativos en la negociación y en el conflicto, de la cual emerge la duda de si un sindicato, que no es titular del derecho de huelga, puede negociar las circunstancias de desarrollo de la misma por sus titulares.

De hecho, convenios colectivos reguladores de condiciones de la huelga han existido en Francia desde 1950, encontrándose una gran diversidad de cláusulas en esta materia:¹¹ cláusulas que prevén un periodo obligatorio para conciliar o negociar durante algunos días antes de que la huelga pueda empezar; cláusulas que prevén que los huel-

¹⁰ Sophie Deroud, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pelisse, *Entre grèves et conflits: les luttes quotidiennes au travail*, CEE, 2008.

¹¹ H. Sinay, *Traité de droit du travail – La grève*, Paris, Dalloz, 1966, n.º 92 et s.

guistas deben dar al empleador un preaviso de algunos días antes el cese del trabajo; cláusulas que abren la posibilidad de un referéndum acerca de la huelga en la empresa; o, finalmente, cláusulas sobre la conservación de la maquinaria durante un conflicto colectivo.

El valor jurídico de estos convenios, o más bien de estas cláusulas, ha sido discutido, y los tribunales no han mantenido una postura uniforme. Finalmente, la Cour de cassation dictó la sentencia de 7 de junio de 1995¹² sobre el asunto. El convenio cuestionado había previsto un preaviso de huelga en una empresa de transportes, la Cour de cassation decidió que «un convenio colectivo no puede producir el efecto de limitar o de reglamentar para los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga que tiene valor constitucional», añadiendo que «solamente la ley puede crear un preaviso de huelga».

En su pronunciamiento, la Cour de Cassation interpretó de manera estricta el preámbulo de la Constitución, considerando que las palabras «el derecho de huelga se ejerce con arreglo a *las leyes* que lo reglamentan» implica la obligatoriedad de establecer una reglamentación exclusivamente mediante una ley, y no mediante un convenio colectivo. Esta interpretación parece plenamente justificada ya que el derecho de huelga se analiza como una prerrogativa constitucional, lo que justifica la interpretación estricta de las cláusulas que limiten su ejercicio o que autoricen limitaciones a este derecho.¹³ Sin embargo, la sentencia no supone que las cláusulas impugnadas sean nulas, sino que no son de aplicación a los trabajadores. Así, una cláusula restrictiva del derecho de huelga incluida en un convenio colectivo afectará al sindicato firmante pero no creará ninguna obligación para

los trabajadores, ni siquiera para los miembros del sindicato signatario.¹⁴

Posteriormente, en varias empresas, especialmente en empresas de transportes de viajeros como el metro de París o la compañía nacional de ferrocarril (la SNCF) se firmaron convenios con acuerdos denominados de «alarma social». El acuerdo de alarma social en el metro fue firmado en 1996 por todos los sindicatos presentes en la empresa, salvo la Confederación General del Trabajo (CGT), que tenía fuerte implantación en la misma. En el año 2004, la compañía nacional de ferrocarril imitó la práctica del metro de París.

Estos convenios crean un procedimiento especial obligatorio para los sindicatos en caso de conflicto colectivo, cuyo objetivo no es otro que evitar que el conflicto desembocase en una huelga. El procedimiento puede ser activado por iniciativa patronal o sindical, a partir de entonces se establece un plazo de cinco días laborables durante los cuales los sindicatos y los representantes de la empresa deben esforzarse de encontrar un acuerdo sobre los temas del conflicto. El procedimiento puede concluirse por un convenio colectivo, si se alcanza un acercamiento de posiciones, o por un atestado de desacuerdo.

No es una sorpresa que estos convenios de alarma social hayan sido firmados en los sectores de los transportes. Las huelgas en estos sectores son muy visibles y la exigencia al Parlamento de una ley de servicio mínimo para los transportes de viajeros terrestres y marítimos desembocó en la aprobación de una ley sobre el derecho de huelga en los transportes públicos en el año 2007.¹⁵

Pero las relaciones entre negociación colectiva y huelga también derivan, como dijimos, de la propia ley. En efecto, en algunas ocasiones la ley ha impuesto a los sindicatos —o más bien a algunos

¹² Cass. Soc 7 juin 1995, Transports Sérout, *Grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 885 et s.; Soc. 12 mars 1996, *Revue de jurisprudence sociale*, 4/96, 439.

¹³ *Grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, 2004, p. 890.

¹⁴ M.-A. Souriac, «Le contrôle de la légalité interne des conventions et accords collectifs», *Droit social* 1996, spec. p. 400.

¹⁵ Loi n° 2007-1224, 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, *Journal officiel*, 22 août 2007; Vid. G. Borenfreund, O. Leclerc, S. Nadal, E. Peskine, M.-A. Souriac, «Le droit de grève dans les services publics de transport: regards sur la loi du 21 août 2007», *Revue de droit du travail*, n° 11, 2007, p. 667 et *Revue de droit du travail*, n° 12, 2007, p. 738; R. Vatinet, «Sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs (L. n° 2007-1224, 21 août 2007)», *La Semaine Juridique Sociale*, n° 38, 18 sept. 2007, 1692.

sindicatos— la obligación de negociar con el empleador en caso de conflicto colectivo, sea antes de una huelga o durante la misma.

Dos son los ejemplos más relevantes. El primero está contenido en la ley de 23 de julio de 1963,¹⁶ ahora incluida en el Código del trabajo (artículo L. 2512-1), que reglamenta algunos aspectos de la huelga de los trabajadores que ejercen su actividad dentro de una empresa encargada de la ejecución de un servicio público. Como se ha señalado ya, la ley prevé, en estos casos, que la huelga será lícita solamente si un sindicato representativo hubiese dado un preaviso de cinco días. De este modo, los trabajadores no podrán declarar una huelga sin que un sindicato sostenga el conflicto y presente un preaviso. Además, según dispone la ley de 1963, durante este plazo de cinco días, «las partes están obligadas a negociar», lo que significa abrir un diálogo sobre los temas conflictivos, y en su caso, evitar la cesación del trabajo.

Se observa en esta norma una integración estrecha, promovida por la ley misma, entre negociación colectiva y conflicto colectivo. Quiero llamar la atención en el hecho de que esta articulación legal es de algún modo paradójica. En efecto, lo previsto en la ley de 1963 tiene una eficacia concreta bastante reducida por diversas razones. En primer lugar, el tribunal supremo en materias administrativas —*le Conseil d'Etat*— decidió en 1986 que un ministro que reciba un preaviso de huelga por parte de un sindicato no tiene obligación contestar a este sindicato.¹⁷ Por consiguiente, resulta muy posible que ninguna negociación acerca de los motivos de la huelga se llegue a desarrollar jamás. Segundo, aun cuando se llegue a desarrollar una negociación durante el plazo de cinco días establecido por la ley, la capacidad jurídica de los sindicatos para firmar un convenio con fuerza vinculante tiene limitaciones fuertes. En efecto, los acuerdos colectivos firmados en el sector público no tienen fuerza normativa *erga omnes*. Para producir efectos ju-

rídicos, estos convenios deben de ser recogidos en un acto administrativo del Ministro por el que se incluyan en el estatuto de los trabajadores públicos. Así pues, según señala el *Conseil d'Etat*, «el convenio firmado por el ministro de los transportes y del mar y por ciertos sindicatos [de trabajadores de la función pública] constituye una declaración de intención sin valor jurídico y sin fuerza vinculante».¹⁸

De lo expuesto se deriva que los preavisos de huelga en el sector público desembocan con poca frecuencia en convenios colectivos. En realidad, en la práctica social lo que predomina es lo que llamamos los preavisos «en cascada», esto es, la costumbre de ciertos sindicatos de dar preavisos muy frecuentes, incluso casi permanentes, habitualmente con objeto de ejercer presión sobre las autoridades públicas bajo la amenaza de la adopción de medidas de conflicto.

La ley de julio de 1963 es un ejemplo muy notable de reglamentación legal de la huelga, según permite el preámbulo de la Constitución («el derecho de huelga se ejerce con arreglo a *las leyes* que lo reglamentan»). Pero no se debe olvidar que, como en otros países, en Francia son pocas las leyes que reglamentan el ejercicio del derecho de huelga. De hecho, solamente pueden señalarse ciertas leyes que limitan el ejercicio de este derecho, sea porque prohíben la huelga para algunos profesionales (como militares, policía, funcionarios de la administración de las cárceles, etc.), o porque establecen un servicio mínimo en caso de huelga en algunos sectores como los hospitales o la televisión pública. Estas leyes reflejan una voluntad de limitar o de impedir la huelga en algunos sectores claves de la economía y en este contexto, un preaviso de huelga puede facilitar la negociación colectiva, y finalmente evitar la huelga.

Sin embargo, entre el año 2007 y el año 2012, tres nuevas leyes sobre huelga fueron aprobadas en tres sectores de la economía (transportes terrestres de viajeros, transportes aéreos y las escuelas pri-

¹⁶ Loi n°63-777 du 31 juillet 1963 relative à certaines modalités de la grève dans les services publics, *Journal officiel*, 2 août 1963, p. 7156.

¹⁷ CE, 31 oct. 1986, n° 53872, *Fédération nationale des syndicats libres des PTT*, Recueil Lebon. p. 249.

¹⁸ CE, 27 oct. 1989, n° 102990, *Syndicat national des ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile*; CE, 27 juin 1997, n° 158740 *Union des personnels de surveillance d'encadrement pénitentiaire et postulants association des premiers surveillants*.

marías) con finalidades muy distintas de las leyes mencionadas anteriormente.¹⁹ En efecto, con ellas no se trata de impedir o de limitar el uso de la huelga, sino que se trata de limitar su impacto.²⁰ Por ejemplo, la ley del 2007 sobre huelga en transportes terrestres de viajeros impone a las empresas de transporte que establezcan documentos internos para organizar niveles de servicio, previstos de antemano, según la cantidad de personas que cesen el trabajo. El número de huelguistas lo puede conocer el empleador porque la ley obliga a que los trabajadores señalen su voluntad de participar en la huelga dos días antes su comienzo. Es decir, la ley no impide la huelga, que sí tendrá lugar, sino que facilita la capacidad de las empresas a reaccionar de manera efectiva ante ella.

Las tres leyes recientes tienen un punto en común: articulan de varias maneras la negociación y el conflicto colectivo. Dos ejemplos bastan para ilustrar la idea. En primer lugar, las leyes de 2007, 2008 y 2012, prevén nuevos mecanismos de prevención de los conflictos colectivos. Así, una huelga no puede empezar si un sindicato representativo no ha notificado al empleador sus reivindicaciones, a partir de esta reivindicación, empieza un periodo de ocho días durante el cual el sindicato y el empresario deben negociar acerca de los motivos de la huelga (que todavía no se ha llevado a cabo), con objetivo que el proyecto de huelga se abandone al finalizar el proceso de negociación. Hay de señalar que este preaviso se impone en todas las empresas de transporte o todas las escuelas, públicas o privadas, que entren en el perímetro de las tres leyes recientes, sin necesidad de que pertenezcan al sector público.

El preaviso establecido por estas tres leyes no se debe confundir con el preaviso de cinco días establecido por la ley del 1963. Al contrario, si las empresas deben aplicar también la ley del 1963, los

dos preavisos se añaden. De esta manera, los sindicatos deben empezar por notificar al empleador los temas del conflicto, luego negociar estos temas durante 8 días, posteriormente, si el conflicto no ha sido resuelto dar un preaviso de huelga, negociar durante otros cinco días, y solamente después puede empezar la huelga. Se puede decir, por tanto que, entre otros rasgos, la legislación reciente ha reforzado el papel preventivo de la negociación colectiva en caso de conflicto, dicho de otra manera, la negociación colectiva es una herramienta central para evitar que un conflicto desemboque finalmente en una huelga.

En segundo lugar, las tres leyes mencionadas fomentan o imponen que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación negocien sobre los rasgos, las condiciones y el procedimiento de la negociación preventiva que acabo de mencionar. Aunque existen pequeñas diferencias entre las tres leyes, basta con comentar la ley del 2007 sobre huelga en las empresas de transporte terrestre de viajeros. Según dispone esta ley, la negociación preventiva mencionada anteriormente puede ser organizada mediante un convenio en la empresa o un convenio sectorial. Solamente si no existe un convenio en la empresa o en el sector profesional, se utilizará un decreto del Ministro del Trabajo. Como consecuencia de ello, actualmente podemos encontrar en Francia que algunas empresas de transporte terrestre han firmado convenios de empresa que organizan la negociación preventiva en caso de conflicto (como el metro de París o la sociedad nacional de ferrocarril), mientras que otras empresas entran en el perímetro de un acuerdo sectorial (por ejemplo en el sector del transporte urbano), y existen algunas que no han firmado ningún convenio a propósito de esta negociación preventiva, aplicándose en tal caso un decreto del 24 de enero del 2008.

¹⁹ Loi n° 2007-1224, 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, *Journal officiel*, 22 août 2007; Loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire, *Journal officiel*, 21 août 2008; Loi n° 2012-375 du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports, *Journal officiel*, 20 mars 2012.

²⁰ O. Leclerc, «Où va le droit spécial de la grève? Observations sur la loi du 19 mars 2012 relative aux entreprises de transport aérien de passagers», *Revue de droit du travail*, n° 10, 2012, p. 570.

No es el objeto de este estudio exponer minuciosamente la ley de 2008 sobre huelga en escuelas primarias, ni la ley de 2012 sobre huelga en el sector de transporte aéreo. Baste con decir que sus previsiones son muy parecidas a las de la ley de 2007 sobre huelga en el sector del transporte terrestre. Todas ellas muestran que a pesar del hecho de que la negociación y el conflicto colectivo coexisten, más que son articulados, en el derecho francés, es posible identificar ocasiones donde negociación y conflicto se articulan, a veces de manera muy estrecha.

Como apunte final es necesario recordar que reforzar la negociación en caso de conflicto colectivo tiene el corolario de reforzar también el papel de los sindicatos representativos en caso de conflicto

colectivo. Por ejemplo, sólo los sindicatos pueden notificar un proyecto de huelga al empleador, y únicamente ellos pueden dar un preaviso de huelga según dispone la ley del 1963. A medida que crece el rol de la negociación en el conflicto colectivo, crece el rol de los sindicatos representativos en el conflicto. En un país como Francia bien podría significar que la titularidad individual del derecho de huelga se reduce en favor de los sindicatos. Reforzar el rol de los sindicatos significaría entonces, si se persigue a lo largo del tiempo, caminar hacia una concepción más orgánica de la huelga, que nunca estuvo presente en Francia, puesto que la Constitución no relaciona, sino que deja coexistir, el derecho de huelga y la negociación colectiva.