



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La representación de los
trabajadores en la empresa:
El doble canal de representación,
flexibilidad y grupos de empresas

Autor/es

Erika Perales Sanz

Director/es

Manuel González Labrada

Ciencias Sociales y del Trabajo
2017

*Gracias a todos los que han contribuido
a que esto sea posible. A Manolo.
Y especialmente a Gloria y Mariano,
quienes con tanto amor
han respetado mis tiempos.*

ÍNDICE

La representación de los trabajadores en la empresa: El doble canal de representación, flexibilidad y grupos de empresas

ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Presentación general y justificación del trabajo.....	9
1.2. Objetivos generales.....	11
1.3. Resumen y palabras clave	11
2. METODOLOGÍA.....	13
3. INVESTIGACIÓN.....	15
3.1. Análisis del doble canal de representación.....	15
3.2. Normativa y regulación de la representación unitaria	17
3.2.1. Desde el punto de vista constitucional.....	17
3.2.2. Desde el punto de vista laboral.....	18
3.3. Normativa y regulación de la representación sindical	20
3.3.1. Las secciones sindicales	21
3.3.2. Las secciones sindicales en los grupos de empresa.....	22
3.3.3. Los delegados sindicales.....	23
3.4. Consecuencias en la representatividad laboral por las reformas	24
3.5. Nuevas formas de empresa y sus efectos laborales.....	29
4. CONCLUSIONES.....	37
5. BIBLIOGRAFÍA	41

ABREVIATURAS UTILIZADAS

A.R.	Referencia Base de Datos Aranzadi-Westlaw
Art (s).	Artículo(s).
CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
C.E.	Constitución Española.
E.B.E.P.	Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).
E.T.	Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
L.O.L.S.	Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto).
L.P.L.	Ley de Procedimiento Laboral (texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril). Derogada.
R.D.	Real Decreto.
S.T.S.	Sentencia del Tribunal Supremo.
S.T.S.J.	Sentencia Tribunal Superior de Justicia.
T.C.	Tribunal Constitucional.
T.S.	Tribunal Supremo.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación general y justificación del trabajo

El objeto fundamental de este trabajo es delimitar la regulación legal, la evolución y los cambios que se han producido en la representación de los trabajadores en la empresa a raíz del doble canal de representación, la flexibilidad y las nuevas formas de empresa.

A modo de introducción histórica al asunto que nos ocupa, nos situamos en el siglo XX en los inicios de la representación de los trabajadores, donde ya en la Segunda República se crearon a través de la Reforma Laboral de Largo Caballero los Jurados Mixtos, los cuales eran organismos de regulación de las Relaciones Laborales integrados por patronos y obreros.

Más tarde, en el año 1953 en plena dictadura, empezaron a formarse los primeros “jurados” en las grandes empresas (estos fueron los orígenes de los comités de empresa de hoy en día) en aquellos años los sindicatos libres estaban prohibidos por la dictadura y de esta manera estos “jurados” tuvieron el terreno despejado y consiguieron afianzarse de tal forma que compitieron durante los siguientes treinta años por el liderazgo de las reivindicaciones básicas mientras la acción sindical perdía poder. Esto quedó reflejado después en las leyes posteriores al franquismo, en las que se da más relevancia y peso a la acción unitaria, llegando a un nivel en el que el papel de los comités se ha hecho tan central que los sindicatos necesitan de ellos dentro de la empresa.

En los últimos años hemos estado sumergidos en una geografía laboral de cambios, estos se han producido tanto en las empresas como en los propios trabajadores¹, y por supuesto a

1 SALA FRANCO, Tomás. “La representación de los trabajadores en la empresa”.1990.

ellos les han seguido los sindicatos. Para adaptarse a los nuevos órdenes económicos globales, las normas que dirigen los aspectos laborales también han ido modificándose.

Los principales cambios que se han producido en el mundo empresarial, han sido básicamente el nuevo modelo de descentralización productiva, el cual ha generado que emerjan un sinnúmero de pequeñas y medianas empresas sin representación legal, y dada la incapacidad de los sindicatos de acceder a estos pequeños círculos empresariales han surgido nuevos métodos de toma de decisiones y de discusión, y por tanto los sindicatos han sufrido de nuevo una pérdida de poder.

Si planteamos la representación desde un modelo perfecto, la articulación del sindicato y de las representaciones unitarias deberían ser bajo un reparto selectivo de competencias, la singularidad del modelo español no es tanto el modelo dual, sino que en él se debería establecer un equilibrio difícilmente estable entre el canal sindical y el unitario pues ambos pueden llegar a ejercer (por competencias) cualquier tipo de función. El problema es que a partir de esta ambigüedad de competencias se ha generado un fenómeno de competición y emulación entre ambas partes (que les perjudica a las dos y a los que ambas representan).

Para intentar solucionar esta cuestión, la institucionalización del modelo se justificó entonces sobre la base de una distinción artificial entre la actividad representativa de las representaciones unitarias y la actividad sindical de las representaciones sindicales. Además los sindicatos hegemónicos influyeron decisivamente en su configuración normativa hasta el punto de suscribir una declaración que contenía las líneas maestras que a su juicio debían definir el modelo legal de representación en la empresa: - De un lado los órganos representativos de base unitaria o electiva, - De otro lado las secciones sindicales. Modelo que sería reproducido por el Estatuto de los Trabajadores y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Y así partiendo de la amplitud constitucional en relación a las fórmulas de participación de los trabajadores en la empresa y tal y como reconoce el **artículo 129.2 de la Constitución Española, y el título II del Estatuto de los Trabajadores**, supuso la materialización de un modelo de representación electiva al reconocer entre los derechos básicos de los trabajadores el derecho de participación en la empresa asumiendo un concepto estricto de ésta a través del reconocimiento a los representantes legales de los trabajadores de determinadas facultades instrumentales de las que carecen cada uno de sus componentes aisladamente considerados.

1.2. Objetivos generales

El Planteamiento de este trabajo fin de grado es estudiar y delimitar la representación de los trabajadores en el entorno de la empresa a través del estudio de la doble vía de representación (tanto sindical como unitaria).

Además de abordar los posibles problemas que se dan en dicho ámbito, en el marco de la flexibilidad laboral producidos por las consecutivas reformas de la legislación social que introducen procedimientos nuevos en lo que se refiere por ejemplo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, ampliación de funciones en los grupos profesionales....

También analizaremos la participación de la representación unitaria y la representación sindical, y otras formas de representación que se dan en nuestras empresas como las comisiones “Ad Hoc”.

Y por último se analizarán las nuevas formas de empresa, y como repercuten a las distintas representaciones y a la forma de entender los trabajadores a la empresa para la que trabajan, ya que con el tiempo los entramados empresariales se han complicado en gran medida y no queda claro cuáles son los procedimientos que puede utilizar el trabajador a la hora de hacer valer sus derechos en la empresa.

1.3. Resumen y palabras clave

Este trabajo fin de grado va a tratar sobre las diferentes formas de representación de los trabajadores en la empresa, de esta manera se va a tratar la regulación y el funcionamiento de la representación sindical, desglosando los diferentes entes que la componen, como funciona, como se crea, para que sirve y donde está regulada. También se explicará la representación unitaria, como funciona, de que elementos se compone y en que normas está recogida, todo esto precedido del contexto histórico en el que se formó para situar al lector e introducirlo en la materia.

Por otro lado también se va a abordar desde un marco de análisis jurídico los cambios que se han producido con la reforma laboral en el estatuto de los trabajadores y como han afectado a los trabajadores españoles. Y finalmente se va a hablar de las nuevas formas de empresa que

se han ido introduciendo en nuestro país en los últimos tiempos y como afectan a los trabajadores, las empresas y a las propias representaciones, de manera que se explican algunos problemas que se producen para los trabajadores con estas novedosas formaciones empresariales.

Palabras clave:

1. Representación unitaria
2. Representación sindical
3. Reforma laboral
4. Modificaciones sustanciales
5. Grupos de empresas

2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este trabajo fin de grado es el análisis jurídico de la regulación legal de las representaciones tanto unitarias como sindicales, dilucidando tanto sus similitudes como sus diferencias así como el análisis jurisprudencial de las resoluciones recaídas sobre la materia y la revisión de la bibliografía sobre este tema. Se aborda por tanto desde la metodología jurídica, la legislación, y la jurisprudencia.

Básicamente se realiza un trabajo de estudio de la materia, basada en lo expuesto en el párrafo anterior, para luego explicarla de una manera comprensible y sencilla, haciendo hincapié en sus particularidades. También hay un trabajo de deducción y comprensión adaptando la documentación que se expone en los materiales de consulta a la situación actual de este sector en España.

3. INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis del doble canal de representación

Como hemos comentado ya en la introducción, en nuestro ordenamiento jurídico actual existe una dualidad o un doble canal de representación de los trabajadores. Esto se produce porque los sindicatos no son los únicos que albergan las funciones de representación de los trabajadores españoles. Existe otro canal el cual se denomina representación unitaria. Esto no quiere decir que uno tenga las mismas competencias que el otro ni que ambas representaciones sean iguales, en definitiva ambas tienen la misma finalidad, pero con una proyección distinta ya que la representación unitaria se proyecta hacia la empresa y la representación sindical se proyecta sobre los afiliados al sindicato salvo en el ámbito de la negociación colectiva y la representación supra empresarial de los intereses colectivos, que en estos casos extiende su proyección a todos los trabajadores. A continuación procederemos a analizar cada uno de ellos y sus principales características.

Por un lado la representación sindical tiene muy poca presencia legal en el Estatuto de los Trabajadores, está regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y es flexible ante los diversos convenios colectivos, algo que la diferencia de la representación unitaria puesto que esta se encuentra recogida detalladamente en el Estatuto de los Trabajadores no dando margen de maniobra a los convenios colectivos.

En cuanto al ámbito de la representación, la representación unitaria acoge a todo el común de los trabajadores dentro de la empresa o del centro de trabajo, tanto los que están afiliados a un sindicato como los que no, en cambio la representación sindical solo representa y se “hace cargo” de los trabajadores afiliados al sindicato. De esta manera la representación unitaria es elegida por la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, y las

secciones sindicales están compuestas y son elegidas solo por los miembros que estén afiliados al propio sindicato en esa empresa.

Respecto a su presencia y relevancia en las empresas hacemos referencia a que la representación unitaria está presente en la mayoría de las empresas de la geografía española (salvo las de tamaño muy reducido) y tiene gran importancia en ellas, según el artículo **62.1 del E.T.** *“la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría”*. Mientras que los delegados sindicales y la representación sindical solo existirán con relevancia legal en las empresas con un tamaño considerable, concretamente en las empresas de más de 250 trabajadores. Por otro lado, en las empresas que no haya delegado sindical, será la sección sindical y el representante de ésta quienes asuman la representación del sindicato y salvo en los casos en que el sindicato sea el más representativo y tenga delegado sindical, las secciones no tendrán los mismos derechos que sus homónimos de la representación unitaria.

También se diferencian por la composición de sus órganos puesto que la representación unitaria se estructura de dos formas que varían según el tamaño de la empresa, si alberga un bajo número de trabajadores, estaremos hablando de un órgano unipersonal como es el Delegado de Personal o delegados mancomunados, en cambio si hablamos de una empresa que alberga un número elevado de trabajadores estaremos hablando de órganos colectivos como el comité de empresa o los comités de empresa. Por el contrario la representación sindical se articula siempre en órganos unipersonales como los delegados sindicales, con la excepción de las secciones sindicales, lo cual se da cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo que afiliados a un sindicato desean formar la sección sindical de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Pero hay un punto donde ambas representaciones convergen, y es en las elecciones sindicales, como ya hemos citado, en las empresas con un número superior a 50 trabajadores, se hacen elecciones para saber quiénes serán los miembros que compongan el comité de empresa, y en las pequeñas para determinar quiénes serán los delegados de personal. En estas elecciones se determinará el poder que ejerce el sindicato en la empresa, pues en función de su resultado se sabrá cuantos miembros del sindicato habrán sido elegidos para ocupar puestos dentro del

comité de empresa o si han sido elegidos como delegados de personal, ya que podrían ser elegidos para ese puesto los delegados sindicales o algún miembro de una sección sindical. Como es de suponer, estas elecciones tienen un marcado carácter sindical, aunque merece la pena decir, que en algunas empresas grandes este carácter sindical se ha ido diluyendo por presiones por parte de la empresa (quien en algunas ocasiones pone en estos puestos a sus trabajadores de confianza), este tipo de sindicato es llamado “sindicato amarillo” los cuales son aquellos sindicatos que siendo creados por trabajadores responden a los intereses de la empresa antes que a los de los propios trabajadores².

Finalmente, centrándonos en la legislación, el proceso de elección de la representación unitaria está sumamente detallado en los artículos **69 a 76 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D 1844/1994 de 9 de Septiembre**, mientras que la elección de los delegados sindicales y representantes de las secciones sindicales está remitida a las normas internas del sindicato y a la **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical**.

3.2. Normativa y regulación de la representación unitaria

3.2.1. Desde el punto de vista constitucional

En este punto, se aborda la inexistencia de reconocimiento de la representación unitaria en la constitución. Si repasamos la norma constitucional, nos damos cuenta de que no hay ningún artículo que haga referencia al reconocimiento expreso o directo de la representación unitaria ni de sus órganos de representación, dando así a entender que en la constitución no se recoge el derecho de los trabajadores a la representación unitaria dentro de la empresa. Solo en el artículo **129.2 de la C.E:** *“Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán mediante la legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”*.

De esta manera el Tribunal Supremo ha declarado que el desarrollo de normas relativas a esta cuestión, queda relegada a su desarrollo por el legislador ordinario y los poderes públicos, siendo así de creación legal y no constitucional. Por otro lado teniendo en cuenta el modelo dual

2 Página Web de Comisiones Obreras federación y servicios, archivado en comunicados y divulgación.

de representación que existe en nuestro país, no queda claro hasta qué punto la representación unitaria está respaldada por la constitución para ejercer de la manera que lo hacen los sindicatos, aunque sí tiene reconocido un espacio de actuación paralelo al de la representación sindical.

De otra parte, el Tribunal Constitucional ha concluido que los órganos de representación unitaria, aun cuando estén realizando una actividad propiamente sindical, no son titulares del Derecho de la Libertad Sindical³. De este último párrafo, podemos deducir que pese a que la representación unitaria ejerza las mismas funciones que la representación sindical, la unitaria no cuenta con la misma protección constitucional que la sindical, y por tanto también carece de legitimación procesal para solicitar la cobertura constitucional en defensa del derecho de Libertad Sindical.

3.2.2. Desde el punto de vista Laboral

Como hemos citado en el párrafo anterior, la representación unitaria no está reconocida por sí misma en la constitución, pero si lo está en el Estatuto de los Trabajadores, su principal precepto se encuentra en el artículo **4.1 del Estatuto de los Trabajadores** “*Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa los de:*

- A) *Trabajo y libre elección de profesión u oficio*
- B) *Libre sindicación*
- C) *Negociación colectiva*
- D) *Adopción de medidas de conflicto colectivo*
- E) *Huelga*
- F) *Reunión*
- G) *Información, consulta y participación en la empresa.*

3 RODRIGO I PALOMO VÉLEZ “El Modelo español de representación de los trabajadores en la empresa”.2017.

Este primer precepto del estatuto de los trabajadores luego se amplía en el **Título II** de la misma norma “*De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*”, el cual se divide en dos capítulos, el primero “*Del derecho de representación colectiva*” en el cual se detallan los órganos de representación (**Artículos 62 al 68**), el régimen jurídico básico de los órganos de representación unitaria, y “*Procedimiento electoral*” (**Artículos 69 al 76**) donde se explica el proceso de elección de los representantes unitarios. En el segundo capítulo “*Del derecho de reunión*” (**Artículos del 77 al 81**) donde se detalla cómo funcionan estas reuniones, cuál es su régimen jurídico, donde se reúnen, como se producen las votaciones, etc.

En esta parte de la norma, se habla principalmente de dos órganos de representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa), pero también hace pequeñas referencias a que existen otros métodos de representación, como el canal sindical, u otro tipo de comités como podrían ser los comités intercentros⁴ los cuales se componen con la agrupación de distintos comités de muchos centros de la misma empresa con el fin de ser el interlocutor directo con el empresario, sobre asuntos que competen a más de un centro de trabajo de la misma empresa y de esta manera es más sencilla la comunicación y el entendimiento entre las representaciones, tanto las de los trabajadores como las de la empresa.

Por otra parte, cabe mencionar que el ámbito de aplicación al que están referidas estas representaciones, es el de los trabajadores por cuenta ajena incluyendo al personal laboral de las Administraciones Públicas, los trabajadores a distancia (**Artículo 13.5 del Estatuto de los Trabajadores**), los deportistas profesionales (**Artículo 18.1 del Real Decreto 1006/ 1985 de 26 de Junio**), o los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo (**Artículo 20 del Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio**). Pero hay ciertas categorías de trabajadores los cuales están excluidos del ámbito de aplicación de esta norma, algunos ejemplos son: Los altos cargos de las empresas o trabajadores de dirección dado que si recayera en ellos alguno de los puestos de representación podría producirse un conflicto de intereses entre los propios intereses de los trabajadores y los de la empresa. Por otro lado, los funcionarios Públicos tienen sus propios órganos de representación los cuales están regulados por el **Capítulo IV, Título III del EBEP**.

4 RODRIGO I PALOMO VÉLEZ “El Modelo español de representación de los trabajadores en la empresa”.2017.

Comités Intercentros: Son órganos representativos de segundo grado o de representación derivada por lo que no constituyen estrictamente una excepción a las reglas generales que rigen la representación unitaria.

3.3. Normativa y regulación de la representación sindical

Esta forma de representación de los trabajadores se ejerce básicamente por las secciones sindicales, representadas cuando procede por uno o más delegados sindicales⁵. Como he citado anteriormente, estos órganos en principio sólo representan a los trabajadores afiliados al sindicato en el que se integran. Su regulación se encuentra principalmente en **la Ley Orgánica de 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical**, sus “derechos básicos” quedan encuadrados principalmente en los **artículos 8 y 10** de la misma aunque en la **L.O.L.S** solo se establecen unos preceptos básicos de la representación sindical, ya que muchos otros se estructuran por las normas internas de los propios sindicatos.

Como he citado en el párrafo anterior, los derechos básicos se encuadran en el **artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical**:

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo **a)** *Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. b)* *Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa. c)* *Recibir la información que le remita su sindicato.*

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos : **a)** *Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. b)* *A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica. c)* *A la utilización de un local adecuado en el*

5 RODRIGO I.PALOMO VÉLEZ. “El modelo Español de.....” 2017

que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

El derecho a la representación sindical, ya aparece en el **artículo 28.1 de la Constitución Española:**

*“Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho a los sindicatos a formar confederaciones y organizaciones sindicales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”. Y en el **artículo 2.2 .d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical** se reconoce el derecho del ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella y con esto quiere decir el derecho a huelga, negociación colectiva, planteamiento de conflictos individuales y colectivos, candidaturas para la elección de delegados de personal y comités de empresa...*

Establecidos así los principios reguladores de la representación sindical, pasaremos ahora a hablar de su funcionamiento y su composición.

Los sindicatos en la empresa están representados por las secciones sindicales y los representantes que se puedan designar, como los delegados sindicales, pero aquí hay que hacer una distinción, dado que tienen un doble carácter. Hay que diferenciar la faceta de estos instrumentos sindicales que por un lado son simplemente miembros de la estructura interna del sindicato, y por otro son también los que forman órganos de representación externa de los intereses de los trabajadores que la conforman y sobre ellos recaen una serie de responsabilidades y derechos que el empresario debe considerar.

3.3.1. Las secciones sindicales

La sección sindical es el órgano de representación sindical en la empresa por antonomasia⁶. Este se crea por los trabajadores de una empresa que están afiliados a un sindicato, su creación es voluntaria y opcional, no obligatoria y por supuesto su creación está recogida en el **artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical**. De manera que, basta por

6 RODRIGO I.PALOMO VÉLEZ. “El modelo Español de.....” 2017

tanto con constatar el hecho de la afiliación y con que la relación laboral del trabajador esté vigente al momento de concurrir a la constitución de una sección sindical⁷. Por otra parte hago referencia a los límites de creación de la sección sindical, el primero es según el tenor literal del artículo **8. A) de la L.O.L.S** que debe llevarse a cabo “de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. Y en segundo lugar que al ser el sindicato una persona jurídica y la sección sindical uno de sus órganos de representación, la propia sección sindical no puede tener un mayor ámbito de aplicación que el del propio sindicato.

3.3.2. Las secciones sindicales en los grupos de empresa

Finalmente haré una breve referencia a la posibilidad de constituir secciones sindicales a nivel de grupos de empresa. Como citaré en uno de los siguientes puntos del trabajo, los grupos de empresas son una nueva forma jurídica empresarial en nuestro ordenamiento español, y como tal, la representatividad sindical también ha de adaptarse a estas nuevas formas de empresa. De esta manera, es obligatorio clarificar que en las normas legales que hasta ahora existen en nuestro país, no quedan recogidas referencias a este punto, por tanto han sido la jurisprudencia y la doctrina científica las encargadas de procurar soluciones a los problemas jurídicos que se han podido dar en este ámbito. Así pues ante la incógnita de dilucidar si se reconoce o no el derecho a implantar representaciones sindicales en el ámbito de los grupos de empresa el **Tribunal Supremo** se ha pronunciado diciendo que ante la innegable realidad de la existencia de los grupos de empresa es “obviamente indiscutible la admisibilidad de legitimación y actuación de secciones sindicales del mismo nivel” (**STS de 27 de junio de 1994, AR 1994/6316**). De la misma manera la doctrina judicial ha asegurado que “la libertad de constitución de secciones sindicales en los distintos ámbitos (centros de trabajo o empresa en general) es indiscutible que ha de alcanzar a los grupos de empresa”. Y como última alusión al tema, la **STSJ de Murcia de 26 de mayo de 1998, AR 1998/2140**, defiende que “nada impide que los trabajadores afiliados a un sindicato y pertenecientes a un grupo empresarial puedan constituir también sección sindical en ese ámbito”. De esta manera queda claro que la representatividad de las secciones sindicales también se extiende a las situaciones de los grupos de empresa y tiene legitimidad en estos casos.

7 CRUZ VILLALÓN. Jesús. “El reconocimiento legal...”1986

3.3.3. Los delegados sindicales

Los delegados sindicales son órganos unipersonales que representan los intereses de una sección sindical (y por tanto de un sindicato) ante el empresario y ante las distintas instituciones internas (órganos de representación unitaria) y externas (Administraciones Públicas, órganos jurisdiccionales, etc.)⁸.

La designación de los delegados sindicales se encuentra recogida en el **artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical**:

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos

8 RODRIGO I.PALOMO VÉLEZ. "El modelo Español de....." 2017.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres

De 5.001 en adelante: Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3.4. Consecuencias en la representatividad laboral por las reformas

A la hora de hablar de las consecuencias de la reforma, hace falta situarnos de alguna manera en el contexto, el propósito y la forma en que se hizo tal reforma. Tras la crisis de 2008 el gobierno necesitaba hacer cambios para hacer frente a la debacle económica que se cernía sobre el país, y uno de los problemas que eran visibles en ese momento eran las tasas tan elevadas de paro, especialmente de paro juvenil, de esta manera se sentaba una coartada perfecta para hacer modificaciones en el terreno laboral.

Como he dicho, esto fue una coartada para poder modificar muchos aspectos del estatuto de los trabajadores, por un lado se buscaba hacer frente al desempleo de una forma más novedosa o como el Gobierno denominó mediante la flexibilización del mercado de trabajo, alegando que las tasas de paro eran tan elevadas porque nuestro modelo de mercado de trabajo era demasiado rígido y no se adaptaba a lo que los nuevos mercados necesitaban. Por un lado este argumento tiene sus puntos válidos pero si profundizamos, podemos ver que los verdaderos motivos del desempleo no se daban por culpa de una normativa obsoleta, sino por problemas macroeconómicos más relacionados con la actividad empresarial de nuestro país, la globalización, la competencia de mercados internacionales, y las actividades poco responsables de la banca, que por la regulación laboral “obsoleta” española.

Si bien los motivos de la pérdida de competitividad de nuestras empresas se han producido en gran parte por la imposibilidad de competir con los mercados de los países en vías de desarrollo, por su desregulación en el ámbito de los impuestos sobre el patrimonio y los bajos costes de producción, y por la inexistente legislación laboral en cuanto a derechos de los trabajadores y condiciones de seguridad e higiene en lo que a los centros de trabajo se refiere. Lo que han hecho los países de las economías desarrolladas ha sido responder con reformas laborales de corte favorable al empresario reduciendo de igual manera el poder de los

trabajadores para así reducir los costes y poder intentar competir en una economía globalizada. De igual manera hay que plantearse si estos modelos de política laboralista son efectivos para hacer frente a problemas económicos que se dan con el florecimiento de las economías y sociedades de los países que nos rodean.

Volviendo al tema de la reforma, con estas reformas, el legislativo ha querido introducir en nuestro sistema laboral el concepto de flexiseguridad, el cual deja amplios espacios libres a la negociación colectiva que antes eran inamovibles con la ley y así poder eliminar la rigidez de nuestro sistema. El problema se encuentra en que esos espacios libres no pueden ser ocupados por la negociación colectiva de manera equitativa, sin que una de las partes negociadoras tenga siempre las de perder (ya que esta parte suele ser la que menos poder tiene, siempre pierden los mismos...los trabajadores) situación que con la legislación anterior no tenía lugar ya que a mi juicio era más equitativa y justa.

Centrándonos en las materias reformadas de la legislación, podemos ver qué cambios concretos ha tenido esta reforma con el fin de favorecer la flexibilidad interna en las empresas:

Por un lado se amplía el concepto de categoría profesional por el de grupo profesional (**artículo 22 del Estatuto de los trabajadores**) de esta manera también se amplían las funciones que los trabajadores realizan en sus grupos profesionales sin necesidad de cambiar de categoría profesional. Además se han ampliado los márgenes de distribución irregular de la jornada profesional (**artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores**) de manera que la empresa podrá distribuir de manera irregular el 5 por cien de la jornada anual mientras no haya pacto en contrario recogido en el convenio colectivo.

Por otro lado también se ha creado un nuevo órgano de representación extraordinaria, las comisiones "Ad Hoc" las cuales solo surgen en defecto de los mecanismos de representación legal o sindical ordinarios. Según el **artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores** "*en los casos de ausencia de representación legal en la empresa, los propios trabajadores pueden establecer su representación para el periodo de consultas a una comisión designada*" (dado que los trabajadores individualmente no tienen legitimidad para instar un procedimiento de carácter colectivo).

Se ha producido también una flexibilización en la movilidad geográfica de los trabajadores (**artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores**), pudiendo justificarse la medida de traslado por

parte de la empresa por causas objetivas, sin que la Autoridad Laboral pueda intervenir más que para asegurar el correcto cumplimiento del procedimiento legal. Otro de los cambios en pro de la flexibilidad ha sido la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (**artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**), las cuales a partir de la reforma pueden ser justificadas por el empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, reduciéndose los plazos de comunicación de la notificación del empresario a los trabajadores. En el caso de modificaciones individuales se ha pasado de 30 a 15 días para la hacer efectiva la comunicación, y en modificaciones colectivas de 15 a 7 días para la efectividad de la decisión notificada del empresario a los trabajadores tras terminar el periodo de consultas sin acuerdo. Éste es el cambio más significativo para reducir los costes laborales y producir la devaluación interna al posibilitar modificar condiciones salariales, de jornada, de horarios y distribución del tiempo de trabajo, solo por la decisión unilateral del empresario. Es para dedicarle unos instantes a pensar, puesto que la reforma de este artículo deja las condiciones básicas de los trabajadores a nivel individual completamente en manos de la voluntad del empresario, el cual solo necesita justificar causas objetivas para poder llevar a cabo su decisión. Y este es uno de los puntos donde se vislumbra más claramente el desequilibrio de poder que se ha producido gracias a estos cambios que ha introducido el legislativo. También se ha introducido la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, suprimiéndose el requisito de la autorización administrativa.

También se han modificado las medidas tomadas dentro de la negociación colectiva, que a partir de la reforma son las siguientes: Acuerdos de descuelgue de convenios, la reforma del **artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores**

*Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del **artículo 41.4 E.T.** a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: Jornada, horario y distribución de tiempo de trabajo [...]*

modificando así las reglas de funcionamiento de los acuerdos de descuelgue de los convenios, también se amplían los supuestos de inaplicación del convenio aplicable, sea del ámbito que sea,

y podrá extenderse a condiciones tan importantes como jornada de trabajo, horarios, sistema de remuneración... Además se da preferencia a los convenios colectivos de empresa respecto al resto de modalidades (**artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores**):

*La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: **a)** La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. **b)** El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. **c)** El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. **d)** La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. **e)** La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa. **f)** Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. **g)** Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el **artículo 83.2**.*

También se reducen los contenidos mínimos que han de reflejarse en los convenios colectivos (**artículo 85.3 y 89.2 del Estatuto de los Trabajadores**). Y finalmente haremos referencia a los cambios en la ultra actividad del convenio colectivo, que transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior.

Reflexionando después de analizar estos puntos anteriores, vemos que se ha producido una desregulación importante en la intervención de la Autoridad Laboral, pues ésta ya no toma decisiones unilaterales que intervengan en las relaciones laborales, sino que la potestad de decidir corresponde al propio empresario y ella solo se ocupa de que se cumpla el procedimiento establecido legalmente. Con esta nueva situación el trabajador se ve expuesto a las decisiones unilaterales del empresario, y evidentemente más desprotegido que con la regulación anterior. También con los cambios en la negociación colectiva, podemos ver que el poder de la misma se ve reducido de manera considerable puesto que la nueva regulación,

facilita muchos mecanismos para pasar por encima de lo dispuesto en los convenios y de lo decidido por los representantes de los trabajadores.

Cambiando de tercio, los empresarios también han movido ficha en cuanto a acciones más flexibles, las estructuras empresariales han cambiado, se han dividido y agrupado en diversas formas jurídicas como grupos de empresas, franquicias, externalizaciones a través de contrata y subcontratas... y con estas nuevas formas jurídicas se ha generado cierta confusión en el ámbito de los trabajadores, pues no son modelos de empresas clásicos y a menudo los trabajadores y sus representantes se sienten indefensos por su ignorancia en el funcionamiento y legislación de estas nuevas formas jurídicas, dificultando la exigencia de responsabilidades empresariales ante los conflictos que se puedan plantear entre empleador y empleado.

Si miramos con perspectiva, con las transformaciones del mercado de trabajo, el Derecho Social también debería cambiar. En una situación justa los cambios producidos en el derecho del trabajo deberían ir acompañados equitativamente por la totalidad de los agentes sociales (trabajadores y sus representantes, empresarios y sus representantes). El problema es que con estas reformas, los cambios solo han ido en detrimento de un lado de la balanza, el de los trabajadores, imponiéndoles un nuevo modelo para adaptarlos a los cambios drásticos y rápidos del mercado de trabajo en el que hay numerosos desajustes.

Antes de la crisis de 2008, la política social de la unión europea se articulaba sobre directivas que establecían cómo deben ser los mínimos del mercado de trabajo en los países miembros y con la reforma han sido ignorados. De esta manera y bajo estrategias sesgadas de implantación como la Estrategia de Lisboa⁹ o el Método de coordinación abierta¹⁰ se ha conseguido implementar la flexibilidad pero sin los métodos de control y seguridad necesarios, desatendiendo así asuntos tan graves como el desempleo.

⁹ *Estrategia de Lisboa*: A partir de esta estrategia, la Unión Europea ha intentado desarrollar un mecanismo de flexiseguridad que se caracteriza básicamente por una mayor flexibilidad en los mecanismos de salida del Mercado de trabajo y por una política de seguridad integrada por formación profesional y cobertura por desempleo en las transiciones entre empleos, con un gran protagonismo de los interlocutores sociales.

¹⁰ *Método de Coordinación Abierta*: Este método ha sido la manera de introducir las nuevas estrategias de flexibilidad, ya que permite un margen de actuación a los países miembros a partir de las Directrices marcadas por la Unión Europea.

En consecuencia, esta política de trabajo da lugar a una situación de precariedad e inseguridad para los trabajadores, ha promovido un modelo que se adapta más a las necesidades de las empresas como por ejemplo mayor flexibilidad tanto a la hora de poner fin a los contratos de trabajo, como en las condiciones de trabajo de los trabajadores, los cuales además también han sufrido una pérdida de poder por parte de sus representantes, pues esta reforma ha recortado sus derechos sociales negando las estructuras de representación sindical como interlocutores válidos, y creando así un problema mayor, puesto que en esta reforma se tiende a la necesidad de un modelo pactado para evitar los costes que podría suponer su implantación.

3.5. Nuevas formas de empresa y sus efectos laborales

Con el avance de los tiempos y los cambios en la sociedad, las empresas también han ido cambiando. Los orígenes de las empresas en la revolución industrial, se basaban en modelos de empresa fordistas, eran empresas simples con estructuras claras y modelos de producción concretos. En este modelo de empresa los trabajadores que optaban por la agrupación en defensa de sus intereses sabían a quien se dirigían, quien era su superior y por supuesto quien se hacía cargo de la toma de decisiones en la empresa.

En cambio con los avances sociales y de los transportes, las relaciones de comercio se han vuelto más globalizadas entre países, y las empresas también han hecho sus avances, se han fusionado, dividido y expandido mediante mecanismos contractuales manteniendo unida la organización como empresa o como grupo. Lo que ha generado mucha confusión en el ámbito de los trabajadores, pues en muchas ocasiones, el propio trabajador no conoce al verdadero empresario para el que está prestando servicios. Por ese motivo y con el fin de esclarecer esta incógnita, parte de la doctrina hace hincapié en la búsqueda del empresario real, o material, entendido como el que se beneficia de los frutos de la actividad laboral¹¹.

En los siguientes párrafos explicaré cuales son estos cambios en las empresas y cuáles son las nuevas formas de organización empresarial, analizando sus efectos para los trabajadores.

11 MOLINS GARCÍA-ATANCE. Juan, "El grupo de empresas con efectos laborales". Abril 2015.

Para comenzar, explicaré de qué trata un grupo de empresas con efectos laborales y en qué se diferencia de la empresa en red. La doctrina jurisprudencial define el grupo de empresas como *“el conjunto de sociedades que conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria”*. La cuestión es que en este modelo de empresas, se hace una división entre el poder de decisión y la responsabilidad. Normalmente hablamos de que siempre hay una empresa líder que toma las decisiones importantes en materia laboral de todo el grupo (normalmente en función de sus intereses), y las empresas satélite que se hacen responsables de las obligaciones contractuales de sus trabajadores y de esta manera la responsabilidad no recae en la empresa líder del grupo. Ahora bien, la empresa en red es otro tipo de unión entre empresas, en este caso las empresas se *“alían”* con un fin estratégico común, pero no hay responsabilidad laboral entre ellas y no comparten dirección unitaria.

Centrándonos en los grupos de empresas, la jurisprudencia era confusa cuando esta nueva forma de empresa comenzó a operar en el país, en un principio no se le dio relevancia, sólo se atribuía responsabilidad en casos de evidente fraude de ley o en claros casos de empresa aparente (casos que más adelante explicaré). Pero según se fue utilizado más habitualmente este tipo de empresas, quedó demostrado que los trabajadores estaban desprotegidos con esa jurisprudencia antigua, y por lo tanto se instauró una doctrina que mantenía como regla general la responsabilidad jurídica dividida de las empresas integrantes del grupo, pero admitía que la responsabilidad laboral trascendía a todas las empresas del grupo cuando esta iba acompañada de ciertas *“estrategias maliciosas”* o *“comportamientos patológicos”* que van en contra de la ley y que daban pie a la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo¹².

El problema para la jurisprudencia es averiguar en cada situación si se trata de responsabilidad individual de una sola empresa del complejo, o si la responsabilidad se extiende solidariamente al resto de las empresas del grupo frente a los trabajadores, esta tarea es complicada dada la complejidad que implica un grupo de empresas.

12 *Doctrina del levantamiento del velo*: Es una tesis jurisprudencial que se utiliza cuando se tienen indicios de que una sociedad está cometiendo abuso de la personalidad jurídica con fines fraudulentos y el legislador se adentra en la estructura de la personalidad jurídica para averiguar los intereses reales de sus actuaciones y descubrir quiénes son los responsables que se esconden tras esta figura que les ampara.

Como he citado anteriormente, se dan ciertos “elementos patológicos” que ayudan al legislador a identificar al empresario real y el alcance de la responsabilidad a efectos laborales del grupo, para ello me basaré en lo expuesto en el artículo “*El grupo de empresas con efectos laborales*”¹³ el cual lo explica de manera muy clara.

El primero de los elementos es el **Funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales**, dicho así no suena como algo ilícito, pero utilizado de ciertas maneras, si resulta malicioso. Si el funcionamiento unitario fuera claro y estuviera estipulado en los contratos de los trabajadores y en las normas de la empresa, no supondría un comportamiento malicioso, pero a modo de ejemplo: Si un trabajador o un grupo de ellos, está contratado por una de las empresas del grupo, pero presta sus servicios en otra de las empresas del grupo o en todas las empresas indistintamente, sin suscribir contrato con ellas, ni recibir una remuneración a título de esas empresas, sino exclusivamente de la empresa que le ha contratado. Eso sí supone un comportamiento ilícito y sí supondría responsabilidad laboral solidaria de la otra empresa o de todo el grupo en caso de que el trabajador tuviera que reclamar sus derechos, además de producir una ventaja para la empresa, o las empresas que se lucran de una fuerza de trabajo que no están retribuyendo.

El segundo de los elementos es **La confusión patrimonial**, aquí habría que hacer una breve distinción, la confusión patrimonial se refiere al patrimonio que ostenta la empresa más que al capital de la empresa. La situación de que una empresa sea titular de más de la mitad del capital de otra empresa no implica responsabilidad laboral solidaria de la primera, sólo implica una unidad de dirección, y denota cual es la empresa líder. Dicho esto, la situación de confusión patrimonial en un grupo de empresas se da por la utilización indiscriminada por las diferentes empresas de elementos patrimoniales destinados o afectos a la actividad productiva respectiva. Puede tener consecuencias laborales cuando se utiliza la confusión para perjudicar a los trabajadores de una de las empresas del grupo sin retribuir a la titular e impidiéndole realizar la actividad productiva correctamente con medios y recursos propios. En ese caso está incurriendo en responsabilidad laboral solidaria, puesto que los trabajadores afectados de la empresa propietaria de los recursos, que se ha visto afectada por una bajada de la producción por el hecho de compartir dichos recursos, son los que sufren las consecuencias. Y por otro lado, es la

13 MOLINS GARCÍA-ATANCE. Juan, “El grupo de empresas con efectos laborales”. Abril 2015.

otra empresa del grupo la que se está lucrando, ya que consigue llevar a cabo su producto sin tener que pagar los costes de comprar los recursos productivos, ni del mantenimiento de los mismos. Esto suele ocurrir cuando el empresario real es el propietario de todas las empresas del grupo, puesto que lo que pueda suponer pérdidas en una de las empresas, puede suponer beneficios en el resto del grupo y por lo tanto beneficios para sí mismo.

Hay otra forma de confusión patrimonial, y se da cuándo las empresas comparten la tesorería, algo denominado como **Caja Única o Cash Pooling** que es básicamente la gestión centralizada de la tesorería. “Es una herramienta financiera que permite transferir saldos y movimientos de cuentas bancarias pertenecientes a empresas vinculadas a un grupo para dotarse de liquidez sin necesidad de formalizar contratos de préstamo”¹⁴. Lo que este tipo de comportamiento genera a efectos laborales es que mediante la caja única, pueda descapitalizarse a una de las empresas del grupo, moviendo liquidez de está a las demás empresas del grupo, financiándolas o cubriendo sus pérdidas, o viceversa, que una gran empresa matriz se nutra de los beneficios de las empresas satélites descapitalizándolas. De esta manera el efecto que esto tiene sobre los trabajadores de las empresas que pierden capital, puede llegar a ser tan grave como el despido de los trabajadores de la empresa con pérdidas, alegando causas objetivas.

Otro de los elementos patológicos es la **Creación de empresa aparente**, como su propio nombre indica, este elemento concurre cuando una empresa crea otra empresa ficticia para beneficiarse de ella, como por ejemplo descapitalizando la empresa ficticia para así librarse de multitud de obligaciones ya que teóricamente al tener personalidades jurídicas distintas y responsabilidades limitadas no deben responder la una por la otra.

Finalmente, el último de los elementos patológicos es el **Abuso de la dirección unitaria**, la propia dirección unitaria como tal es legítima en todos los grupos de empresa, el problema viene cuando se utiliza esta dirección unitaria para favorecer o desfavorecer a una o varias empresas del grupo en favor o detrimento de otras. Normalmente en los grupos de empresa ocurre que la empresa matriz se nutre de otra de las empresas a su costa, como ejemplo: la dirección unitaria dirige todos o la mayoría de sus clientes a una sola empresa (empresa matriz), de manera que

14 MOLINS GRACIA-ATANCE. Juan, “El grupo de empresas con efectos laborales”. Abril 2015.

la otra empresa pierde a estos clientes, incurre en falta de facturación y esto se utiliza como motivo para despedir al personal, incluso al nivel de despido colectivo, o para realizar otros ajustes como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en beneficio de la empresa matriz. En este caso, si esto queda demostrado, es evidente que la responsabilidad laboral será solidaria entre las dos empresas o entre las empresas del grupo que hayan incurrido en este abuso.

En conclusión y después de haber mostrado los elementos que nos pueden indicar el abuso de la personalidad jurídica en los grupos de empresa y que lleva a la doctrina del levantamiento del velo, no debemos olvidar que según el Tribunal Supremo, la responsabilidad laboral de las empresas del grupo dependerá de las circunstancias concretas de cada caso, sin incurrir en la percepción de que en todas se produzca ilicitud en sus procedimientos y abusos de derecho.

Puesto que las nuevas formas de empresa son la evolución hacia el futuro de los antiguos conceptos de empresa, y considero que éstas forman parte de la sociedad, deben avanzar con ella. Aquí es donde los mecanismos jurídicos deben adaptarse a los nuevos ritmos económicos y empresariales, para que tanto los trabajadores como los empresarios puedan avanzar en el mismo camino hacia nuevas formas de organización del trabajo que puedan ser más satisfactorias para ambos.

Finalmente añadiré a través de algunos artículos de la legislación, cómo contempla el estatuto de los trabajadores a los grupos de empresa:

En primer lugar, el artículo **15.5 del E.T.** menciona el grupo de empresas hablando de la duración del contrato y de la sucesión de contratos en el caso de que un trabajador haya prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o

diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

También en el **artículo 84.2 párrafo segundo del E.T.**, se habla de los grupos de empresas a la hora de saber la concurrencia de los convenios colectivos:

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.*
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.*
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.*
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.*
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.*
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.*

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Y en el artículo **87.1 párrafo 3, y 87.3.b) del E.T.** en los cuales habla de la legitimación para negociar convenios colectivos en los grupos de empresas:

87.1 Párrafo 3:

Quando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

87.3.b):

*En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar: **b)** En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.*

Como queda reflejado en estos artículos, la legislación laboral actual si tiene en cuenta las nuevas formas de empresa en su contenido. Pero aun así, aún queda mucho camino por andar en este terreno, y seria de vital importancia que en el futuro se integren completamente en las normas laborales para que no se puedan generar situaciones donde existan vacíos legales en las que los trabajadores estén desprotegidos.

4. CONCLUSIONES

Finalmente las conclusiones que podemos sacar a través de los conocimientos expuestos en la investigación de este trabajo fin de grado son varias.

En primer lugar hacer referencia a que en España la representación de los trabajadores en la empresa es plural y confusa, dado que se da la situación del doble canal de representación y la legislación no diferencia claramente sus competencias con lo cual no queda del todo claro hacia dónde van sus caminos y cuáles son sus competencias. Lo que sí está claro es que ambas conviven en el tejido empresarial español y ambas tienen mucha relevancia. También hay que añadir que las dos representaciones albergan muchas similitudes entre ellas y en sus finalidades, con lo cual en el terreno que más de diferencian es en su dimensión orgánica. Por otra parte, queda patente que el modelo de representación de los trabajadores en España está bien asentado, aunque aún hay un amplio espacio de mejora y modernización.

En segundo lugar nos encontramos con el panorama empresarial de España, y nos damos cuenta de que las empresas que conforman dicho panorama, son en su gran mayoría empresas de tamaño mediano o pequeño y generalmente de nueva creación. Aquí es donde encontramos algunos de los problemas de nuestra representación unitaria y es que en las empresas con un número menor a 6 trabajadores (las cuales abundan en el tejido empresarial de nuestro país) no se encuentran dentro de los límites de la representación unitaria, dejando ver así que no es capaz de adaptarse en la totalidad a las muy diferentes formas de empresa de nuestro país. De otra parte, tampoco es capaz de adaptarse a las empresas de tamaño muy grande dado que con las nuevas formas de empresa y sus nuevas formas de organización económica y productiva no se puede tener una visión de la empresa como un solo centro de trabajo, ya que esa visión queda totalmente obsoleta para el mundo globalizado en el que vivimos ahora. Por no hablar de la representación de los trabajadores en los grupos de empresa, los cuales aún no han sido

abordados por el legislador español, lo cual deja unos vacíos jurídicos importantes para los trabajadores que conforman estos grupos y por lo tanto provoca indefensión de los mismos ante los posibles problemas que se pueden dar, los cuales no pueden ser solucionados por la representación unitaria de los trabajadores.

En el ámbito de la representación sindical, ocurre un poco lo mismo, pero ya comienzan a oírse voces las cuales defienden que si existen estas nuevas formas de empresa, las representaciones sindicales también habrán de poder adaptarse a ellas, precisamente para que no se produzcan estos casos de indefensión de los trabajadores que pertenecen a estos grupos de empresa.

En tercer lugar es necesario también hacer referencia a lo expuesto sobre la reforma laboral. En nuestro país ya desde hace tiempo, cuando hay cambios en el legislativo, también se producen numerosos cambios en las políticas de trabajo (no solo en esta área, pues en educación, sanidad, economía.... también se producen, pero no es el caso que nos ocupa). Como decía, con los cambios de gobierno se han ido produciendo sucesivas reformas laborales, las cuales han ido modificando nuestro ordenamiento jurídico laboral de manera importante. Este trabajo fin de grado se centra en las últimas, las cuales han modificado temas tan importantes como las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (Artículo 41. E.T.), lo que ha venido a significar que el empresario es capaz de tomar decisiones unilaterales en temas como jornada, salarios, vacaciones etc. También se ha ampliado el concepto de categoría profesional (Artículo 22. E.T.) y se da preferencia a los convenios colectivos de empresa antes que a otras modalidades de convenios (Artículo 84.2. E.T.), por no hablar de la pérdida de poder de la Autoridad Laboral, la cual ahora solo se preocupa de que los procedimientos se cumplan según la ley, pero no decide si son justos o no frente al empresario, el cual es quien ahora toma todas las decisiones.

Estos solo son algunos ejemplos de lo que ha supuesto la reforma laboral, pero dejan bastante clara la superioridad del empresario frente al trabajador.

Esta reforma se llevó a cabo con la “excusa” de poner fin a la crisis económica que sufre nuestro país desde el año 2008, para que nuestro ordenamiento jurídico laboral fuera más flexible y pudiera adaptarse mejor al nuevo funcionamiento del mercado de trabajo actual. Pero desde mi punto de vista, esta reforma solo ha servido para empoderar más a los empresarios de nuestro país, y lejos de crear nuevos puestos de trabajo que ayudaran a

regenerar nuestra debilitada economía, la reforma solo ha supuesto la creación de puestos de trabajo de baja cualificación y de corto periodo de tiempo los cuales solo han hecho que incrementar la incertidumbre y la precariedad de los trabajadores españoles. Añadiendo que los trabajadores en la gran mayoría de los casos son ajenos a todos estos mecanismos de representación e ignoran cuáles son sus derechos y las formas con las que cuentan para hacerlos valer. De esta manera nos encontramos con un panorama laboral de trabajadores fácilmente manejables por la empresa y débiles desde el punto de vista de la lucha por unos derechos laborales justos

Como colofón a mi juicio, el trabajo no fue el desencadenante de la crisis económica que sufrimos en 2008, y por tanto veo difícil que sea el trabajo lo que la solucione.

5. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos L. “Reforma laboral 2012: Últimas reformas laborales y de seguridad social”. Tirant lo Blanch, 2013.

BAYLOS GRAU, Antonio. “Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral”. Editorial Bomarzo, 2011.

BENAVENTE TORRES, Inmaculada. “Los litigios en torno a las comisiones Ad Hoc del artículo 41.4. del E.T.”. Trabajo y Derecho, Nº11, Noviembre 2015. Editorial Wolters Kluwer.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. “El reconocimiento legal de la representación y la acción sindical en la empresa” En RODRIGEZ-PIÑERO, Miguel (Coord.) Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Tecnos, España. 1986.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, MERCADER UGUINA, Jesús.R. “La aplicación práctica de la reforma laboral: Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-Leyes 4/2013 y 5/2013” Lex Nova 2013.

MOLERO MANGLANO. Carlos. “La representación unitaria y sindical en la empresa”.

< <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/representacion-unitaria-sindical-empresa-206072441>>. Visto febrero 2017.

MOLINS GARCIA-ATANCE, Juan. “Grupo de empresas con efectos laborales”. Trabajo y derecho, Nº4, Abril 2015. Editorial Wolters Kluwer.

NIETO ROJAS, Patricia. “La representación de los trabajadores en la empresa: estructura, ámbito y función”. Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid, departamento de derecho internacional privado. Getafe 2015.

OJEDA AVILÉS, Antonio. “Derecho Sindical”, Tecnos, España. 2003.

PAGINA WEB CC.OO. Federación y servicios “Comunicados y divulgación”. <
<https://www.ccoo-servicios.es/html/28533.html>>. Visto junio 2017.

PALOMEQUE, Manuel Carlos. Blogspot: “Una caracterización del sistema”. <
<http://manuelcarlospalomeque.blogspot.com.es/>>. Visto marzo 2017.

PALOMO VÉLEZ. Rodrigo. “El modelo Español de representación de los trabajadores en España”. Universidad de Valencia. Tirant lo Blanch. Valencia 2017.

SALA FRANCO. Tomás. “La representación de los trabajadores en la empresa”. Relaciones Laborales, Volumen 2. 1990.