

### III. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS GRUPOS DE EMPRESA

*Jesús Cruz Villalón*  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Sevilla

---

#### 1. EL AGUJERO NEGRO DE LA REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA DE DISEÑO GRUPAL

Nuestro sistema legal de representación de los trabajadores no contempla expresa y formalmente una instancia de representación de los trabajadores en el ámbito del grupo de empresa de ámbito nacional, particularmente por lo que se refiere a la regulación más institucionalizada en nuestro ordenamiento jurídico a través de la figura del comité de empresa. A ese respecto se observa un espacio vacío en la regulación legal en la zona intermedia entre, de un lado, la representación en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa<sup>24</sup> y, de otro lado, la representación de empresa o grupo de dimensión comunitarios<sup>25</sup>. En paralelo, se advierte un idéntico vacío en la regulación legal que atiende a la acción sindical en la empresa, donde igualmente las referencias expresas al respecto lo son exclusivamente al ámbito de la empresa o del centro de trabajo, pero con clamoroso silencio por lo que afecta al ámbito del grupo de empresa<sup>26</sup>.

A mayor abundamiento, ello constituye un manifiesto contraste respecto de países bien próximos al nuestro, tanto en lo geográfico como en lo que constituye el diseño del sistema de relaciones laborales, en lo que hace ya tiempo se prefiguró legalmente la constitución de un Comité de Grupo, particularmente en aquellos Estados en los que el sistema de representación de los trabajadores se asemeja más al nuestro, sobre la base de la institucionalización legal de un órgano 'ad hoc' de representación de la totalidad de los trabajadores designados por medio de un sistema de elección universal de todos los asalariados en el ámbito correspondiente, lo sea por medio de una elección de primer o de segundo grado. Al respecto, resultan emblemáticos los ejemplos de Francia<sup>27</sup> y Alemania<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> Art. 62 ss. Estatuto de los Trabajadores.

<sup>25</sup> Ley 10/1997, de 24 de abril, BOE de 25 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria.

<sup>26</sup> Arts. 8 y 10 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, BOE 8 de agosto, de libertad sindical.

<sup>27</sup> Art. L 439 Code du Travail.

<sup>28</sup> § § 54 ss. Betriebsverfassungsgesetz.

Elemento complementario a todo lo anterior, que aporta un factor adicional de complejidad, se sitúa en el dato de que en estos momentos resulta fácil de percibir una generalizada presencia en el conjunto de la actividad económica del fenómeno de los grupos de empresa y de los entramados societarios con estrechos lazos de vinculación entre los mismos. Esta generalización, por añadidura, no se presenta exclusivamente en relación con las estructuras empresariales de grandes dimensiones y por tanto para casos numéricamente reducidos, sino que hoy en día por muy diferentes causas cuando menos las fórmulas de grupos societarios se encuentra igualmente presente en empresas de medianas e incluso en algunos casos de pequeñas dimensiones. Más aún, esa realidad no queda concentrada en el ámbito de lo estrictamente económico, sino que por añadidura es bien intensa la afectación de estos fenómenos grupales sobre el funcionamiento en su conjunto del sistema de relaciones laborales.

En particular, se aprecia con inmediatez cómo las estructuras empresariales grupales provocan un desplazamiento relevante del núcleo de adopción de decisiones empresariales que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo, más allá del ámbito del centro de trabajo e incluso de la empresa misma, para situarse en la dirección del grupo mismo. El efecto inmediato de este proceso de complejidad de las estructuras empresariales no es otro que a ciertos efectos, los ámbitos tradicionales de actuación de las instancias de representación de los trabajadores (centro de trabajo y empresa) se muestran insuficientes o cuando menos presentan carencias a los efectos de desplegar las funciones que habitualmente asumen en un sistema de participación más o menos intenso de participación de los trabajadores en la gestión de la organización productiva. En definitiva, ya hace bastante tiempo que la doctrina llamó la atención sobre el hecho de que si la realidad del poder económico se encuentra transferido al nivel del grupo, las instituciones destinadas a la representación y a la protección de los trabajadores en el ámbito de la empresa devienen ineficaces.

La lógica del surgimiento histórico y de tradicional institucionalización de estos órganos de tutela de los intereses cotidianos de los trabajadores no es otro que el de constituirse en instancia de respuesta a la conformación del correlativo poder empresarial. Dicho de otro modo, estas instancias vienen a instituirse en un modo de contrapoder sindical de control e influencia sobre las decisiones de gestión empresarial. Teniendo, pues, este carácter reactivo, desde el punto de vista de su estructuración, los mismo tienden a reproducirse en el ámbito geográfico o funcional en el que se adoptan las decisiones empresariales, en términos tales que si el nivel en el que se adoptan tales instancias se desplazan a espacios superiores otro tanto tiende a producirse respecto de la actuación sindical. Eso sí, mientras que lo primero sucede con mayor celeridad y flexibilidad, lo segundo se verifica de modo más lento, con dosis mayores de complejidad y, en gran medida, mucho más mediatizado por la regulación positiva existente en cada territorio en el que se desenvuelva la acción sindical.

Ello explica, precisamente el resultado bastante exitoso después de un período de tiempo relativamente significativo de la experiencia de la regulación comunitaria relativa a la representación de los trabajadores en el ámbito de la empresa y del grupo de dimensión comunitarios; incluso que esa experiencia haya permitido una revisión y per-

feccionamiento de la normativa inicialmente aprobada al respecto<sup>29</sup>. Pero en igual medida, hace más llamativo el vacío determinante de la inexistencia de una regulación específica en nuestro país que atendiera a la realidad de los grupos de empresa de ámbito nacional no afectados por la mencionada normativa comunitaria.

La propia doctrina española no ha dejado de llamar la atención acerca del vacío legal existente en nuestro modelo de representación, siendo bastante unánime la apelación a la oportunidad, incluso a la conveniencia de proceder a llevar a cabo una reforma legal que incorporara un nuevo nivel de representación, junto a los ya existentes. A pesar de ello, hasta el momento presente no parece que ello haya tenido la acogida necesaria, probablemente no tanto por la existencia de un rechazo frontal a estas propuestas, cuanto que por considerarse una cuestión no del suficiente interés como para ser respaldada por los interesados con la intensidad necesaria como para producir el impacto político oportuno. No se ha atendido a ello, no obstante haberse verificado diversas reformas legales desde la implantación de nuestro sistema de representación en la empresa desde los inicios de los años ochenta, reformas que en particular ha afectado a esta vertiente institucional. Por sólo señalar las más significativas al respecto, a partir de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores hace ya casi treinta años, cabe mencionar las siguientes: la reforma de 1984 en materia de representación estatutaria, que afectó tanto al sistema electoral como a las competencias de delegados de personal y comités de empresa<sup>30</sup>; la regulación en 1985 de la libertad sindical<sup>31</sup>; la reforma en 1994 a propuesta de las propias organizaciones sindicales más representativas del sistema de elecciones a representantes de los trabajadores superando los conflictos advertidos en el pasado<sup>32</sup>; la regulación en 1997 del comité de empresa europeo<sup>33</sup>, procediendo a transponer la Directiva Comunitaria ya apuntada sobre esta materia; la reforma estatutaria de 2007 procediendo a reformar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores en la empresa a los efectos de proceder a transponer la Directiva comunitaria general sobre información y consulta al respecto<sup>34</sup>. En todo caso, siempre se ha tratado de reformas parciales, condicionadas por preocupaciones muy concretas, que no han pretendido alterar el diseño general del sistema representativo y, salvo en el caso de la reforma de 1994, sin pretensión de abordar un cambio sustantivo de la regulación vigente. En particular, cuando las modificaciones han venido impuestas desde fuera, a resultas de imperativos derivados del Derecho comunitario, la predisposición del legislador ha sido la de llevar a cabo la adaptación imprescindible para cumplir con los condicionamientos correspondientes, en algunos casos palmariamente con una adaptación formal y estricta a lo imprescindible para adecuarse a las exigencias comunitarias.

<sup>29</sup> Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre (DOCE 30 de septiembre), sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores y grupos de empresa de dimensión comunitaria, modificada por la Directiva 2009/2009/38/CE, de 6 de mayo (DOUE 16 de mayo).

<sup>30</sup> Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>31</sup> Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, BOE 8 de agosto, de libertad sindical.

<sup>32</sup> Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

<sup>33</sup> Ley 10/1997, de 24 de abril, BOE de 25 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria.

<sup>34</sup> Ley 38/2007, de 16 de noviembre (BOE 17 de noviembre), que viene a transponer la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea.

## 2. UNA POBRE RESPUESTA DE PARTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ausencia de una previsión legal respecto del ámbito que estamos tomando en consideración aquí, abre paso a la hipótesis alternativa de que sea la negociación colectiva quien proceda a desplegar su tendencia natural a abordar una labor de cobertura de vacíos regulatorios identificados dentro de la normativa estatal. Podría pensarse en la posibilidad de que, a través de la típica relación de complementariedad o de suplementariedad, el convenio colectivo procediera con su capacidad innovativa a abordar la incorporación de fórmulas de actuación de los representantes de los trabajadores en el ámbito del grupo de empresa.

Sin embargo, también desde este frente, dejando aparte honrosas excepciones, tampoco se aprecia una intervención incisiva que haya provocado un resultado de integración de los niveles de representación instituidos a nivel legal con el adicional que pudiera crear la negociación colectiva en el ámbito del grupo.

Ante todo, conviene destacar la ausencia de cualquier tipo de prescripción, siquiera sea en términos suaves de recomendación a los negociadores de los convenios colectivos, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a través de los Acuerdos interprofesionales o interconfederales. En concreto, en ninguno de los Acuerdos de esta naturaleza celebrados en la cumbre desde los inicios de los años ochenta se ha llegado a recoger mención alguna al respecto, de modo que con ello se ha carecido de un criterio de orientación general para el conjunto de la negociación colectiva.

De otra parte, el número de convenios colectivos que en concreto contemplan la creación de este tipo de instancias resulta puramente marginal. Dejando al margen aquellos acuerdos específicos que se refieren a la constitución del comité de empresa europeo, que constituye una realidad diferente y que no es el objeto directo de nuestro análisis en nuestro estudio<sup>35</sup>, insistimos son muy excepcionales aquellos que aluden a la realidad en cuestión. Ni en los convenios colectivos sectoriales ni en los convenios colectivos estrictamente empresariales se vislumbra alusión alguna a ello, con lo cual el referente queda reducido a los convenios colectivos de grupo de empresa; convenios estos últimos que, a su vez, resultan muy escasos dentro del conjunto de la estructura de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales. Pero es que, además, dentro del ese grupo bien reducido de los convenios colectivos de grupo de empresa también las fórmulas identificables son minoritarias. En concreto, la creación del convenio de grupo queda concentrada en tres sectores productivos muy específicos, por muy importantes que éstos sean: sector energético petrolero y eléctrico, sector de seguros y sector de los medios de comunicación social. Y, para cerrar la valoración de todo ello, incluso si el análisis se lleva a cabo en términos evolutivos, tampoco se aprecia una tendencia por leve que sea al incremento paulatino del número de convenios de grupo que contemplan

<sup>35</sup> Por todos, c.c. Roca Corporación Empresarial (BOE 3 de septiembre de 2007); Grupo Santander (BOE 30 de mayo de 2005); Grupo Saica (BOE de 24 de agosto de 2004); Grupo BBVA (BOE 3 de agosto de 2004); Grupo Praxair (BOE de 1 de julio de 2004); Grupo Altadis (BOE de 10 de enero de 2003); Grupo Power Controls Iberica (BOE de 21 de diciembre de 1999); Grupo Repsol-YPF (BOE de 29 de noviembre de 2001).

la institucionalización de una representación colectiva en el ámbito del grupo; de tener que hacer una valoración en lo temporal, incluso diríamos que de existir alguna tendencia esta sería hacia la disminución que hacía el incremento. Esa disminución puede explicarse, sobre todo, porque los ejemplos mencionables en el pasado referían a grupos que han pasado a tener dimensión comunitaria y, como tales ha ido progresivamente conformando comités de dimensión comunitaria.

## 3. CAUSAS EXPLICATIVAS DE LA PRECEDENTE ANOMIA LEGAL Y POBREZA CONVENCIONAL

En la medida en que de las consideraciones precedentes se obtiene una conclusión bastante rotunda de la pobreza de previsiones regulativas, sean legales o convencionales, del fenómeno de la representación grupal, parece obligado preguntarse por las razones que podrían explicar o justificar este resultado, intentar comprender la razón de ser del precedente panorama tan limitado. Probablemente ello se deba a una pluralidad de causas convergentes, sin que sea fácil precisar cuál de ellas es más influyente o determinante; aunque unas tengan mayor impacto que otras, ninguna de ellas parece presentarse como decisiva, por lo que baste con referirnos secuencialmente a las que a nuestro juicio está explicando la realidad a la que venimos aludiendo.

A tal efecto debe comenzarse por destacar la circunstancia de que nuestro modelo legal se construye sobre una preferencia por la proximidad, buscando que el órgano de representación de los trabajadores se constituya con la mayor cercanía posible al grupo más reducido de trabajadores, de modo que el punto de referencia lo es más la conexión natural entre los empleados que el ámbito en el que se adoptan las decisiones dentro de la organización empresarial. En concreto, es fácil constatar en nuestro régimen legal la preeminencia del centro de trabajo, de modo que es en ese ámbito donde siempre se constituyen las representaciones de los trabajadores, aquellas que siendo de primer nivel, responden a un sistema de elección directa universal, con la atribución genérica de las competencias en materia de información y consulta frente a concretas decisiones empresariales. Mientras que el órgano a nivel de centro es de creación legal y contemplado como de obligada constitución, el nivel subsiguiente llamado formalmente "intercentro" que en realidad es el empresarial en sentido estricto presenta claros elementos de debilidad comparativa: sólo es de creación facultativa, remitido a tal efecto a la negociación colectiva, con un sistema de segundo grado en la elección de sus miembros que necesariamente comporta una menor legitimidad representativa comparada con la que asume el nivel centro de trabajo, con una atribución competencial no fijada por la ley sino de nuevo por la negociación colectiva, basada esa atribución competencial en un implícito principio de "subsidiariedad" en el sentido de que sólo ha de actuar allí donde quede desbordado el nivel centro de trabajo. Si este es el débil resultado que se diseña para la representación de los trabajadores para el conjunto de la empresa con pluralidad de centros de trabajo, mucho mayor es la misma respecto de la hipótesis de la representación en el ámbito del grupo, donde es manifiesto que el total silencio legal que se percibe, más allá de lo que comporte en términos de técnica jurídica, supone contemplar un escenario de perfecta prescindibilidad de tal nivel representativo.

En definitiva, cabría afirmar que se deduce no sólo una preferencia del nivel centro de trabajo, sino incluso una cierta desconfianza hacia la conformación de niveles de representación superiores, que puedan restar protagonismo al ámbito inferior, que debe tener la intensidad máxima de intervención en la interlocución entre trabajadores y dirección de la empresa. La anterior consideración negativa, que puede referirse en primera instancia al comité intercentro, puede resultar mucho más intensa respecto del comité de grupo. Se transmitiría con ello la idea de que la mayor legitimidad representativa se sitúa en el nivel centro de trabajo, en tanto que a medida que se suba en el nivel de representación mayores son las cautelas y desconfianzas a establecer, en la medida en que presuntamente pierde legitimidad democrática el órgano que en su caso se instituya.

En este escenario, la aprobación a principios de la década de los noventa de la Directiva relativa al Comité de Empresa Europeo constituyó una cierta quiebra en la lógica precedente por lo que se refería al modelo español; quiebra relativa, en el sentido de que llamaba la atención sobre la necesidad de que los trabajadores intervinieran en los ámbitos superiores empresariales en los que se adoptaban las cesiones en materia de empleo en el seno de las organizaciones productivas y, por ende, se conformara algún tipo de interlocución entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en las organizaciones empresariales más o menos complejas de dimensión comunitaria. Ello, como ya hemos apuntado, dio lugar a la aprobación de la correspondiente normativa de transposición al ordenamiento interno español, dando paso a la posibilidad de institucionalizar un comité de empresa europeo, como de hecho así ha sucedido en muchas ocasiones. Eso sí, tal transposición, se verifica en nuestro ordenamiento con la introducción de una cuña de obligada presencia también en España, pero haciéndolo sin alterar en lo más mínimo el resto de la estructura y niveles de representación empresarial. Así, ello se hace a través de una norma autónoma e independiente, que no supone encaje cuando menos formal dentro del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los niveles de representación previstos en el mismo. Con ello, se ofrece el resultado paradójico de que se obliga al establecimiento de un nivel de interlocución en los extremos (centro de trabajo y organización de dimensión europea), pero de todo punto facultativo para los niveles intermedios (empresa y grupo de empresa nacionales). Se mantiene la desconfianza respecto a los niveles superiores dentro del diseño legal del Estatuto de los Trabajadores, al tiempo insistimos por imperativo comunitario se obliga a la interlocución en el ámbito europeo. El resultado paradójico es que en estos momentos existen dentro de nuestras empresas un número superior de comités de empresa de dimensión comunitaria que de comités de grupo nacionales.

El principio comunitario de subsidiariedad en esta materia da como resultado que la intervención de la política de convergencia europea en esta materia afecte sólo a los fenómenos empresariales de dimensión comunitaria, no ingiriéndose en las libres opciones nacionales respecto de su modelos representativo de los trabajadores para los niveles internos y, a la postre, propiciando el mantenimiento del statu quo representativo en cada legislación nacional de los Estados miembros. Por decirlo con simplicidad, aquellos Estados miembros que prevén la figura del comité grupo lo tenían incorporado a su legislación previamente a la transposición de la Directiva sobre el comité de empresa europeo y aquellas que no lo tenían como es el caso español no lo han incorporado a resultas de la Directiva, salvando obviamente los ámbitos de dimensión comunitaria.

Incluso podría afirmarse que a estos efectos tiende a influir de manera negativa lo que viene a ser un modo de progresiva intensificación de la sindicalización de la actividad representativa conforme se va ascendiendo en los niveles de representación de los trabajadores. Progresiva "sindicalización", en el sentido de que la presencia de la organización sindical resulta más diluida o reducida en la estructura representativa en el ámbito del centro de trabajo (con preeminencia total los delegados de personal y comités de empresa), con mayor impacto directo del sindicato en el nivel superior intercentro (donde vienen a ser las propias organizaciones quienes directamente designan a sus miembros, aunque sea respetando los criterios de proporcionalidad y manteniendo el carácter plenamente unitario del órgano), para intuirse una voluntad de actuación cuasi en régimen de exclusividad en los ámbitos superiores a la empresa. A semejanza de lo que sucede en el desarrollo del modelo legal de negociación colectiva (donde funciona el doble canal para la comisión negociadora del convenio de empresa y el canal único sindical para la negociación del convenio de ámbito superior sectorial), puede que las estrategias sindicales se dirijan también ostentar dicha exclusividad en el ámbito representativo del grupo de empresa, sin presencia por ende de la reproducción del sistema de doble canal de representación. En suma, un cierto subconsciente rechazo sindical a formas de institucionalización en el ámbito grupal que puedan reducir la deseada exclusividad sindical en este ámbito.

Pero es que, a mayor abundamiento, el resultado de pobreza no es menor para el canal de representación sindical contemplado en nuestro sistema de relaciones laborales. Respecto de secciones sindicales y delegados sindicales desde la perspectiva formal existen dosis superiores de flexibilidad en la estructuración de las asociaciones sindicales, particularmente teniendo en cuenta que aquí nos situamos en el ámbito de la facultad de autoorganización interna de los sindicatos, como una de las manifestaciones típicas de contenido de la libertad sindical. Sin embargo, desde el punto de vista material se constata que el canal sindical va a remolque del canal representativo estatutario, de modo que suele diseñarse a imagen y semejanza del ámbito en el que se constituyan los comités de empresa. Se produce, en estos términos, un decisivo mimetismo organizativo de las estructuras de las asociaciones sindicales respecto del modelo de representación estatutaria de los comités de empresa y delegados de personal, de modo que, a pesar de las menores ataduras de la estructura sindical, el resultado práctico es un manifiesto seguidismo de la fórmula legal propia del Estatuto de los Trabajadores. Lo sindical ni siquiera precisa del apoyo de la negociación colectiva y, pesar de ello, se aprecia una fórmula similar al otro canal representativo. En el fondo, más allá de la formal capacidad de autoorganización sindical, se verifica un palpable condicionamiento legal en el diseño de las propias estructuras sindicales en lo interno de la asociación.

Todo lo anterior se combina con naturalidad con las intuibles las resistencias empresariales a la configuración de un contrapoder sindical en el ámbito del grupo. No cabe la menor duda de que uno de los mayores alicientes y ventajas esperados de la estructuración empresarial en base a fórmulas diversas grupales es el de la búsqueda de elevadas dosis de flexibilidad; flexibilidad que, entre otros aspectos, comporta la ausencia de control público y privado de sus opciones de gestión empresariales. Desde este punto de vista, resulta obvio que la conformación de un canal de interlocución directo y estable

con una representación de los trabajadores más o menos institucionalizada supone en la práctica la introducción de elementos de control privado, de contrapoder sindical que, a la postre, aproximan a la estructura productiva más a la empresa tradicional al tiempo que la aleja de las fórmulas más dúctiles de los grupos de empresas.

Tal estrategia empresarial se ve apoyada por medio de un esquema legal formalista, que atiende a la soberanía de la titularidad jurídica de la empresa y que, en definitiva, no desea otorgar carta de naturaleza jurídica a las agrupaciones empresariales. Cuando menos, no desea otorgar carta de naturaleza jurídica a las agrupaciones empresariales desde el punto de vista del funcionamiento del sistema de relaciones laborales, tanto en su vertiente individual como en la colectiva. Prueba evidente de ello son las muy escasas ocasiones en las que la normativa laboral efectúa alguna alusión a los grupos de empresa, particularmente llamativa en lo que afecta a los aspectos colectivos: participación en la gestión de la empresa, representación colectiva, negociación colectiva, conflictos colectivos.

A ello coadyuva también la centralidad de la norma estatal en el diseño general del sistema de relaciones laborales en España. Por mucho que se parta de la premisa de que el convenio colectivo no tiene ataduras legales en esta materia, pudiendo ir más allá de lo que se prevea legalmente, resulta finalmente decisiva la ausencia de promoción o de previsión expresa dentro del propio Estatuto de los Trabajadores. El valor pedagógico de la previsión legal por lo que afecta al comité intercentro, juega como elemento de contraste de desincentivo de la posible creación del comité de grupo.

Por otra parte, frente al silencio legal en materia de grupos, la vía más extendida de actuación en sede judicial tiene poco alcance en la materia que estamos analizando. Me refiero en concreto a la escasa utilidad de la utilización del principio de la ruptura del velo. Ésta, que puede llegar a resultar tan efectiva en el ámbito del régimen jurídico del contrato de trabajo, por tanto en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, particularmente por lo que afecta a las reclamaciones de responsabilidad económica frente al conjunto de las empresas integrantes del grupo, pierde casi todo su valor cuando nos situamos en el terreno de las relaciones colectiva de trabajo. En este otro terreno a lo más que se llega es a un esfuerzo doctrinal de expansión universal del principio de ruptura del velo, pero que no provoca resultados materiales en lo jurisprudencial. Y ello tiene una relativa fácil explicación, cual es el simple hecho de que la ruptura del velo juega ante todo en un escenario de grupos de empresa ficticios, en tanto que cuando se plantean los fenómenos de relevancia sindical o colectiva sobre todo atendemos a contextos de grupos de empresa reales, donde la complejidad organizativa empresarial responde a un fenómeno auténtico y no meramente fraudulento.

Eso sí, al propio tiempo esa perspectiva real del fenómeno grupal se produce en la práctica a través de una pluralidad de manifestaciones de actuación de las estructuras empresariales conectadas en red a través de fórmulas bien diversas. Ello supone que no sea fácil reconducir los fenómenos grupales a una figura institucional homogénea. De este modo, no puede desconocerse la amplia variedad de sistemas que se incluyen dentro del calificativo genérico de grupos de empresa: grupos a efectos meramente comerciales o económicos frente a otros que tienen directas implicaciones a efectos laborales; grupos de identidad meramente financiera respecto de otros que adicionalmente tienen

una seña de identidad común también en lo productivo; grupos con vínculos de mera coordinación respecto de otros que presenta elementos más intensos de centralización incluso de jerarquización en la adopción de las decisiones, con el supuesto límite prototípico del clásico holding empresarial al frente del cual se exterioriza un centro de decisión unitario; grupos estructurados con carácter temporal o coyuntural respecto de otros que tienen un carácter esencialmente estables con voluntad de continuidad en el tiempo; grupos reservados en el conocimiento hacia el exterior frente a otros que actúan con total publicidad en el tráfico comercial. Sin poder entrar en mayores precisiones en estos momentos, baste con resaltar que sólo cuando se da la situación del segundo par resulta más actuable la configuración institucionalizada de una representación de los trabajadores a nivel de grupo.

En particular, conviene hacer hincapié en el proceso de constante cambios en el seno de los grupos empresariales, de modo que se tiende a producir reiteradas entradas y salidas de empresas filiales en el grupo, así como de fusiones o escisiones internas o externas entre empresas las empresas filiales que conforman el grupo. Ese constante proceso de modificaciones en las empresas que integran el grupo provoca indudable dificultades en la estabilidad de una posible representación de los trabajadores institucionalizada y, sobre todo, estabilizada en este ámbito, llegando en algunos casos estos grupos inestables refractarios a la creación en estos casos del comité de grupo.

Respecto de la opción de introducción de la figura representativa a través de la negociación colectiva, la estructura establecida de forma generalizada entre nosotros es poco propicia para facilitar la figura del comité de grupo. En efecto, en esta materia el ámbito negocial resulta decisivo afecto del contenido. Aunque formalmente nada lo impide que se pueda pactar en todo tipo de convenios colectivos, lo cierto es que sólo el convenio de grupo constituye el caldo de cultivo natural de la institucionalización del comité de grupo. De un lado, respecto de los convenios de empresa por su ámbito inferior casi que se verifica una imposibilidad material de que se pacte en el mismo una materia que lo desborda en lo que va a ser su ámbito territorial de funcionamiento. De otro lado, respecto de los convenios sectoriales, se trata de una materia que por su contenido se sitúa lejos de lo que pueden ser las preocupaciones de los negociadores. La prueba más elocuente de todo ello, es el resultado práctico, en términos tales que salvo error u omisión, no se identifica ningún convenio colectivo ni de empresa ni de sector donde recoja cláusula sobre esta materia. Al ser marginal en nuestra estructura convencional la presencia de convenios colectivos de grupo, el resultado a los efectos que estamos tratando resulta lógico. A la postre, se verifica el típico fenómeno de la pescadilla que se muerde la boca, en términos de retroalimentación: no hay representación grupal porque no se desarrolla con intensidad la negociación de grupos de empresa, al mismo tiempo que no acaba de despegar el ámbito de la negociación colectiva de grupos por cuanto que no emerge el interlocutor sindical para conformar la mesa de negociación de los referidos convenios desde el instante en que con precedencia no existe el comité de grupo.

Finalmente, puede que en todo ello también influya la mixtura competencial existente en nuestro sistema de relaciones laborales entre las competencias estrictas de participación en la gestión y las correspondientes a la negociación colectiva, que aboca a pensar en la inviabilidad de crear en España una instancia representativa a nivel de

grupo que se desenvuelva exclusivamente en el ámbito de la información y consulta a efectos de desplegar una exclusiva función de participación en la gestión de la empresa. A diferencia de lo que tiende a suceder en otros sistemas nacionales donde se tiende a establecer una mayor dualidad competencial orgánica, donde unas instancias representativas despliegan exclusivamente funciones de información y consulta sin intromisión en los negocios, en España ello no se produce, lo que puede provocar un incremento de las resistencias a la creación de este tipo de órganos por la potencialidad múltiple que ello tendría más allá del exclusivo ámbito de la participación en la gestión de la empresa.

#### 4. LA AUSENCIA DE IMPEDIMENTOS LEGALES

Todo lo anterior lo que en modo alguno puede llevar a elevar los precedente obstáculos al rango de realidad inamovible y, en particular, no puede conducir a una implícita presunción de que en el fondo lo que existen son objeciones legales a la alteración del modelo creado con el paso de los años en nuestro sistema de relaciones laborales. Por el contrario, ha de reafirmarse lo que de forma indirecta hemos venido presumiendo; es decir, que desde el punto de vista jurídico formal no existe impedimento legal alguno a un cambio de los esquemas, a una reforma legal o convencional que conduzca a la institucionalización de la figura del comité de grupo.

Desde luego la existencia, de un lado, del comité intercentro como ámbito representativo para el conjunto de la empresa, y, de otro lado, del comité de grupo europeo, para las empresas de dimensión comunitaria, muestran a las claras que la presencia del comité de grupo nacional engazaría de manera natural en nuestro sistema representativo, si el legislador en un momento dado optara por incorporarlo a nuestra regulación estatutaria y sindical.

Por añadidura, el silencio legal por parte de la norma se ha interpretado de manera unánime como permisiva de la incorporación de la figura por vía de la negociación colectiva, estimándose por todos que no se requiere al efecto de una explícita autorización legal para que el convenio colectivo pueda proceder a crearlo. En particular, cuando así se ha hecho por parte de los convenios colectivos de grupo, nadie ha objetado nada al respecto desde el punto de vista de su licitud. El silencio legal en ningún caso puede interpretarse como limitación cualitativa para lo negociable a través del convenio colectivo, por cuanto que la capacidad regulatoria del convenio colectivo queda plenamente fundada jurídicamente tanto del directo reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) como del amplísimo reconocimiento legal de lo que resulta lícito incorporar al clausulado de los convenios colectivos: "Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales" (art. 85.1 ET). Cabría traer a colación igualmente la previsión legal de que caben otras formas de representación de los trabajadores al margen de las legalmente prevista: "De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de

esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título" (art. 61 ET). La propia jurisprudencia así lo viene admitiendo expresamente<sup>36</sup>.

Lo anterior constituye casi una obviedad interpretativa de nuestro marco legal, a pesar de lo cual no está de más manifestarlo de forma explícita, a la vista de que ciertas ideas preconcebidas podrían llevar a deducir algún obstáculo hacia ese resultado. En efecto, una cierta oscuridad al respecto podría derivar de la circunstancia de que el texto legal de manera expresa contempla una remisión al convenio colectivo a los efectos de que éste pueda proceder a crear y regular la figura del comité intercentro, como instancia de representación del conjunto de los trabajadores en el ámbito de la empresa (art. 63.3 ET).

Existe una idea subyacente, en muy raras ocasiones explicitada como tal, pero no por ello menos influyente, relativa a que las normas que proceden a establecer el diseño del sistema de representación en la empresa tienen el carácter de normas de orden público, inalterables por parte de la negociación colectiva, salvo expresa habilitación legal para ellos. Frente a ello, hay que resaltar que el único condicionante legal de esta naturaleza afecta a aquella regulación que por vía indirecta afecte al sistema de cómputo de la representatividad sindical conforme a los criterios establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Teniendo en cuenta que el sistema de cómputo de la representatividad sindical tan sólo afecta a las elecciones de primer nivel, aquellas de designación de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, las que refieran a los ámbitos superiores, en particular, las relativas al nivel de grupo, ninguna objeción se puede formular por este motivo.

#### 5. VÍAS INDIRECTAS DE ARTICULACIÓN REPRESENTATIVA A NIVEL GRUPAL

A la vista de las dificultades precedentemente mencionadas y de los pobres resultados prácticos, merece la pena explorar las vías posibles de apertura hacia una interlocución entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa en el ámbito del grupo de empresa. Ello se puede enunciar en los términos que siguen.

##### 5.1. La expansión competencial de las representaciones inferiores

La primera fórmula a mencionar es aquella que evita que se produzca cualquier tipo de efecto de cortocircuito en la recepción de la información por parte de los representantes, derivado de la circunstancia de que éstos pertenezcan a una empresa inserta en una red de empresas; en particular que la ubicación de la información en un nivel superior del grupo empresarial se utilice como excusa para no transmitir la información debida a los representantes de los trabajadores. Ello no comporta en modo alguno la alteración de los ámbitos orgánicos en los que se crean las instancias de representación de los trabajadores, por el contrario presupone que tales comités siguen siendo de niveles

<sup>36</sup> STS 27 de abril de 1995, RJ 3273.

inferiores en el ámbito del centro de trabajo o de la empresa, pero se obliga a que la información fluya desde la dirección del grupo hacia esas instancias inferiores. Se trata en la práctica totalidad de las ocasiones de reglas introducidas en nuestro ordenamiento jurídico a resultas de imperativos derivados de la normativa comunitaria en materia de información y consulta a los representantes de los trabajadores en la empresa. Los supuestos típicos de ello se encuentran en materia de despidos colectivos y de transmisión de empresa. En el primer caso, cuando en relación con la información a transmitir a los representantes en el marco de una regulación de empleo se prevé que: "Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto" (art. 51.14 ET). Regla prácticamente idéntica se contempla para el caso de la información en caso de cambio de titularidad de la empresa, cuando se establece que: "Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto" (art. 44.10 ET). Eso sí, se echa en falta que, rompiendo una cierta pereza generalizada en la técnica legislativa de transposición de la legislación comunitaria por parte de nuestro legislador nacional, no se hubiera aprovechado para generalizar esta regla, de modo que se aplicase al conjunto de las medidas o técnicas de reestructuración empresarial; por ejemplo, que idéntica regla se hubiera extendido a la información y consulta en caso de traslados colectivos (art. 40 ET), modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivas (art. 41 ET), de las reducciones de jornada y suspensiones de la relación laboral (art. 47 ET) y en general más ampliamente de todas aquellas informaciones previstas a los representantes de los trabajadores en el marco de su participación en la gestión de la empresa (art. 64 ET).

## 5.2. La utilización de las instituciones propias de la descentralización productiva

Una segunda posible vía de penetración puede producirse allí donde se produzca un solapamiento entre las figuras legales de tratamiento de las fórmulas de descentralización productiva y los grupos de empresa. En concreto, en muchas ocasiones las relaciones entre las empresas filiales de un determinado grupo de empresa responde a esquemas de especialización productiva de las unas respecto de las otras, en términos tales que unas exteriorizan parte de sus actividades o servicios en beneficio de otras empresas filiales del mismo grupo. Cuando esto sucede y resultan de aplicación las reglas específicas de nuestra legislación laboral, cabe que la información y consulta se extienda a los fenómenos grupales. Caso paradigmático de todo ello se produce en los casos de grupos de empresas conforme a los cuales las diversas empresas filiales establecen entre las mismas contrata y subcontratas de obras y servicios, para los cuales la regulación legal contempla específicos mecanismos de información y consulta respecto de la situación de las otras empresas con las que se establecen este tipo de contrata (art. 42 ET).

Como regla general, tampoco en estos casos se producen alteraciones de carácter orgánico por lo que afecta a los ámbitos en los que actúan las diferentes instancias de representación de los trabajadores, en el sentido de que cada comité de empresa se constituye y actúa respecto de cada una de las empresas filiales. No obstante, alguna particular excepción se contempla para los casos específicos, que de alguna forma pueden convertirse en experiencias embrionarias de conexión orgánica entre las representaciones de las diversas empresas, principal y contratista. De un lado, con fórmulas de coordinación entre ellas: "Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral" (art. 42.7 ET). De otra parte, una cierta aunque también confusa ampliación subjetiva en lo representativo de los órganos de la empresa principal cuando la auxiliar carece de los pertinentes representantes: "Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende" (art. 42.6 ET). Decimos ampliación confusa, por cuanto que la excepción final desvirtúa notablemente la capacidad de ampliación de las facultades representativas de los trabajadores de la empresas auxiliares cuando es difícil imaginar cuáles serían esos supuestos en los que los trabajadores de la auxiliar pudieran presentar reclamaciones directamente a la empresa principal o que no afectan a su empleador, particularmente cuando no estamos en el marco de una cesión ilegal de trabajadores y por tanto la empresa auxiliar actúa a todos los efectos como auténtico empleador, ni tampoco se trata de supuestos de grupos de empresa ficticios donde quepa aplicar el principio de ruptura del velo de la personalidad jurídica.

Desde la perspectiva genética de la conformación o alternación de unos esquemas de descentralización productiva, también cabría pensar en las hipótesis de cambios de titularidad de la empresa o de parte de la misma precisamente entre empresas pertenecientes a un mismo grupo de empresas. En estos casos, también podrían recordarse las previsiones legales en materia de información y consulta a los representantes de los trabajadores con ocasión de este tipo de transmisiones de empresas (art. 44 ET).

## 6. FÓRMULAS DE REPRESENTACIÓN DIRECTA DEL GRUPO

Avanzando en las diferentes posibilidades legales, habría que relacionar también las posibilidades de conformación de vías ahora directas, ya subiendo al nivel directo de interlocución con la dirección del grupo. A tal efecto, cabe diferenciar entre instancias de representación parcial o general, en función de las funciones que desempeñen.

### 6.1. Fórmulas de representación parcial

Así, hablamos de representación parcial para aquellas fórmulas, que pueden pasar en muchas ocasiones casi inadvertidas pero que no dejan de tener su impacto práctico.

en las que para competencias concretas se instituyen fórmulas más o menos institucionalizadas de interlocución a nivel del grupo. Entre ellas, cabe mencionar las siguientes realidades.

En primer lugar, se encuentra el caso que probablemente menos se aprecia a lo directo, de todos aquellos supuestos en los que se llega a celebrar un convenio colectivo de grupo de empresa. En efecto, como premisa imprescindible para que pueda haberse firmado un convenio colectivo de estas características, resulta imprescindible que con carácter previo se haya tenido que constituir una comisión negociadora, que a la postre es una forma de interlocución entre dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el ámbito del grupo. En concreto, ello comporta que se constituye el banco social y, con el mismo, una representación de los trabajadores en el ámbito del grupo. Por mucho que los mismos tengan carácter temporal limitado al proceso de negociación del convenio, es lo cierto que ello ya supone la conformación de una representación 'ad hoc' a nivel de grupo.

Pero, es más, por imperativo legal la negociación colectiva en ese ámbito condice de lo temporal a lo estable en la interlocución entre las partes. En efecto, conviene recordar a estos efectos que contenido mínimo de todo convenio en nuestro sistema legal es el de la previsión de una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras durante el período de vigencia del mencionado convenio (art. 85.3.c ET). Con independencia de cuáles sean las competencias atribuidas a tales comisiones paritarias, lo relevante una vez más es que por esta vía se constituyen niveles de interlocución entre las partes en el ámbito del grupo y, por añadidura en esta ocasión, de carácter prolongado en el tiempo por toda la vigencia del convenio; más aún, en la hipótesis más habitual, establecido el nivel del grupo como ámbito de aplicación del convenio, este se sucederá con naturalidad un convenio tras otro en ese ámbito y, por efecto derivado, también determinará la continuidad estabilizada de la mencionada comisión paritaria<sup>37</sup>.

La hipótesis de que, más allá del imperativo legal de creación de la comisión paritaria, se contemplen en el pertinente convenio de grupo de otro tipo de comisiones especializadas para atender a materias concretas, supondrá otra forma de articulación de canales de interlocución a nivel de grupo de carácter parcial<sup>38</sup>. Caso paradigmático de ello sería la hipótesis de constitución por ejemplo de un comité de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito grupal. A semejanza de lo que sucede con el modelo de representación en el Estatuto de los Trabajadores, el hecho de que en la legislación sobre prevención de riesgos laborales tan sólo se prevea expresamente la figura de este comité en el ámbito intercentro<sup>39</sup>, ello no obsta a que también se pueda crear una paralela figura en el ámbito del grupo.

## 6.2. Fórmulas de representación general

En las instancias de representación general cabe imaginar dos fórmulas diferentes, diferenciando según que nos refiramos a grupos de empresas ficticios o reales.

<sup>37</sup> Por todos, c.c. grupo Senderol (BOE 10 de junio de 2009).

<sup>38</sup> Por todos, c.c. grupo Maxam (BOE 30 de mayo de 2009), que crea una denominada Comisión de Empleo y Contratación.

<sup>39</sup> Art. 38.3 Ley 31/1985, de 8 de noviembre (BOE 10 de noviembre), de prevención de riesgos laborales.

En primer lugar, cuando se trate de grupos de sociedades que materialmente esconden la existencia de una sola empresa, de modo que en el fondo cada persona jurídica formalmente diferenciada tan solo constituye un centro de trabajo, al tiempo que el grupo de sociedades conforma la empresa en su conjunto, es aceptable proceder a aplicar la figura legal del comité intercentro. No se trata de otra cosa aquí de las escasas situaciones en las que resultaría viable aplicar el principio de ruptura del velo de la personalidad jurídica. Por ello, se trataría de supuestos que se presentarían como excepción al criterio jurisprudencial conforme al cual el ámbito de designación y de actuación del comité intercentro no puede rebasar el correspondiente al ámbito empresarial<sup>40</sup>. Superando la formalidad de la pluralidad de personas jurídicas, cabe identificar la presencia de una sola empresa y, con ello, de proceder a sacar las consecuencias oportunas en el ámbito de lo colectivo; en definitiva, abriendo paso a la constitución del comité intercentro para estos supuestos (art. 63.3 ET); incluso en algunos casos directamente del propio comité de empresa cuando se trata de grupo de pequeñas dimensiones. En la práctica algunos supuestos cabe encontrar en la experiencia convencional entre nosotros<sup>41</sup>.

Finalmente, desembocaríamos a la hipótesis principal que está sobrevolando todo el análisis del presente estudio: la creación vía convenio colectivo del comité de grupo para los supuestos cuantitativamente más extendidos de empresas de grupo reales<sup>42</sup>. Ya nos hemos referido a la viabilidad legal de tal tipo de pactos en los convenios colectivos, sin que sea óbice a ello la anomia de previsión en la regulación estatal en materia de representación de los trabajadores. Si acaso, alguna previsión limitativa al respecto se situaría en la conocida jurisprudencia que viene interpretando que los contenidos negociales que afectan a la generalidad o conjunto de los trabajadores -como es justamente el caso aquí enjuiciado- tan sólo se pueden pactar en aquellos convenios colectivos que gozan de eficacia *erga omnes*; es decir, ello tan sólo se puede pactar a través de convenios colectivos estatutarios<sup>43</sup>. Por lo demás, aunque el prototipo sea que la cláusula se recoge en los convenios grupales nada impide que ello se verifique en otros niveles convencionales, particularmente en los convenios de sector.

En términos telegráficos, el régimen de estos comités de grupo estaría marcado por la muy amplia libertad de conformación del su regulación, tanto desde su perspectiva orgánica como desde la complementaria funcional. El silencio legal que venimos denunciando por los efectos de claro desincentivo que produce, tiene sin embargo la gran ventaja de que deja una total libertad de ordenación de la figura por parte de la negociación colectiva. Por ejemplo, nada puede deducirse en términos analógicos respecto del número máximo de miembros del correspondiente comité, ni sobre los criterios de reparto de los mismo en base a referentes variados sindicales, territoriales o profesionales, siempre y cuando en ello no pueda detectarse práctica alguna de carácter discriminatorio o anti-sindical; se puede verificar a través de ello una amplia posibilidad de atribución competencial, que no tiene que integrar necesariamente la competencia relativa a la negociación colectiva, aunque también la misma es posible.

<sup>40</sup> STS 20 de octubre de 1997, RJ 8083.

<sup>41</sup> Por todos, c.c. grupo Tirma (BOE 9 de diciembre de 2009).

<sup>42</sup> Ejemplo típico, aunque de acuerdo ya derogado, es el del c.c. Grupo Vitalicio (BOE 11 de junio de 1991). Entre los vigentes, c.c. Grupo Zeta (BOE 18 de abril de 2007), art. 47.

<sup>43</sup> STS 30 mayo 1991, RJ 5233.



Por lo demás, igualmente sería posible la conformación a este nivel del canal representativo sindical, es decir la sección sindical de grupo de empresa<sup>44</sup>.

No obstante, la anterior amplitud convencional, siempre sería posible seguir como criterio orientativo de referencia, por asimilación y similitud, la regulación hoy en día contemplada en los convenios colectivos respecto del comité de empresa y más específicamente respecto del comité intercentro.

La última y conclusiva reflexión a realizar no puede ser otra que la de que, a pesar de las posibilidades considerablemente amplias en manos de la negociación colectiva, ello resulta de todo punto insuficiente para cubrir el clamoroso vacío que venimos denunciando. El simple hecho ya apuntado de la estructura de nuestra negociación colectiva y del impacto muy residual del convenio de grupo entre nosotros, hace inviable la oportuna generalización de la figura. Todo ello no se producirá entre nosotros de no llevar una reconsideración del diseño general a nivel legal, otorgando carta de naturaleza definitiva al comité de grupo nacional dentro de la normativa laboral estatal general.

## BIBLIOGRAFÍA

- CRUZ VILLALÓN, J. (1992): *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Madrid (Ed. Trotta).
- Id. (2007): “La actividad sindical en la empresa: viejos y nuevos problemas”, *Relaciones Laborales*, núm. 21.
- DURÁN LÓPEZ, F. / SÁEZ LARA, C. (2006): “Representación y participación de los trabajadores en la empresa”, en Casas Bahamonde, M. E. / Durán López, F. / Cruz Villalón, J. (Cords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer*, Madrid (Ed. La Ley).
- LAHERA FORTEZA, J. (2004): “El comité de grupo de empresas”, en Escudero Rodríguez, R. / Mercader Uguina, J. (Coords.), *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Ed. La Ley).
- LUJÁN ALCARAZ, J. (2003): *La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional*, Madrid (CES).
- TERRADILLOS ORMAEXTEA, E. (1996): “Representación y negociación colectiva en los grupos de empresa (a propósito de la sentencia de la sala 4ª del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 1995)”, *Relaciones Laborales*, núm. 2.
- Id (2000): *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresa. Modernas fórmulas de regulación*, Madrid (CES).
- VV.AA. (2003): *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociadoras*, Madrid (MTAS).

<sup>44</sup> Por todos, c.c. Grupo Generali (BOE 10 de abril de 2007), art. 49.