

# EL COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO COMO INSTRUMENTO PARA LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CONTEXTOS DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA<sup>1</sup>

*Helena Ysàs Molinero*  
*Profesora Agregada interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad Autónoma de Barcelona*  
*Helena.Ysas@uab.cat*

## 1. INTRODUCCIÓN: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y DE LA PRODUCCIÓN

En 2015 Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal<sup>2</sup> realizaron un interesante estudio de carácter sociológico sobre la representación de los trabajadores en la empresa en España, que nos ofrece un retrato bastante completo de la realidad del fenómeno representativo. A modo de introducción, resulta ilustrativo poner sobre la mesa algunos de los muchos datos relevantes contenidos en el mencionado estudio, todos ellos extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010 (la última que se hizo), el Registro de la Seguridad Social y la base de datos SIC de CCOO. Entre ellos:

-el 78,7% de las empresas que operan en España no pueden celebrar elecciones a representantes de los trabajadores por tener menos de 6 trabajadores en plantilla. Ello no significa que la totalidad de las 21,3% empresas restantes dispongan de representación legal. Además, estos datos no tienen en cuenta la distribución de la plantilla en centros de trabajo, por lo que éstas pueden tener centros de trabajo con representantes y otros sin ellos.

-un 15,2% de los trabajadores trabajan en empresas que ocupan a menos de 6 trabajadores, por lo que en ningún caso pueden optar a escoger representantes.

-el 52,6% de los trabajadores no disponen de representantes.

-los trabajadores más precarios cuentan con tasas de representación especialmente bajas: solo el 37% de los trabajadores con contratos de duración determinada disponen de representantes; las mujeres disponen de una menor

---

<sup>1</sup> La presente comunicación se vincula al Proyecto de I+D+i, del Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad, con el título "La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras" (DER2017-83189-R), IP Xavier Solà Monells y Ricardo Esteban Legarreta.

<sup>2</sup> ALÓS, R.; BENEYTO, P.J.; JÓDAR, P.; MOLINA, O. y VIDAL, S.: *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo, 2015.

cobertura representativa que los hombres: un 44,2% frente al 50,1%; únicamente el 34% de los menores de 25 años dispone de representantes. Otro tanto sucede con otras variables como el nivel de estudios o la cualificación del puesto de trabajo: el 35,4% de quienes tienen estudios primarios cuentan con representantes frente al 57,7% de quienes disponen de estudios universitarios, mientras que la tasa de cobertura es del 36,7% para los trabajadores no cualificados y del 55,3% para los técnicos y profesionales.

Los datos aportados por el estudio de Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal son un reflejo de una regulación legal deficiente desde el origen y desfasada respecto a la realidad de la organización de las empresas, junto con líneas jurisprudenciales muy consolidadas y enormemente inflexibles respecto a la interpretación del texto legislativo, que se combinan para ejercer un doble efecto: por una parte, para dejar sin posibilidad real de representación a un muy elevado número de trabajadores y, por otra parte, crear un desajuste profundo entre los espacios donde debe organizarse la representación de los trabajadores –cuando ello es posible- y los espacios donde se toman las decisiones, restando de esta forma eficacia al contrapoder que es la organización colectiva de los trabajadores en la empresa. Son datos preocupantes, por cuanto retratan la envergadura de las debilidades de nuestro sistema de representación en la empresa: un sistema en el que más de la mitad de las personas trabajadoras no acceden a una institución que lleva a cabo funciones esenciales para la protección de sus derechos y la defensa de sus intereses en el marco de la relación laboral y no participan en la determinación de la representatividad sindical, que es el fundamento del sistema de relaciones colectivas de trabajo, es un sistema que no cumple con su finalidad primordial y requiere con urgencia un replanteamiento con el fin de alcanzar niveles aceptables de cobertura de la representación en la empresa.

## **2. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL COMITÉ CONJUNTO Y SU LIMITADO ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La configuración legal del sistema de representación de base electiva en la empresa ha sido ampliamente estudiada y debatida por la doctrina a lo largo del tiempo. La pretensión de la presente comunicación es contribuir al debate mediante el lanzamiento de algunas propuestas. Pero previamente resulta necesario resumir sucintamente algunos puntos clave.

En primer lugar debe recordarse que la definición del concepto de centro de trabajo, contenida en el artículo 1.5 TRLET (en una redacción que se ha mantenido inalterada desde 1980) es altamente imprecisa y ha dado pie a una interpretación sólidamente asentada por los tribunales que han tendido a identificar como centros de trabajo las más reducidas unidades productivas.

En segundo lugar, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha seguido a lo largo de los años una línea muy restrictiva en la interpretación de los artículos 62 y 63 TRLET y que se puede resumir como sigue:

-se identifica el centro de trabajo como unidad electoral básica. Para ello se interpreta que la dicción “empresa o centro de trabajo” debe interpretarse en el sentido de que la circunscripción será la empresa solo cuando sea coincidente con un centro de trabajo único<sup>3</sup>.

-se descarta la posibilidad de utilizar la analogía para permitir la agrupación de centros de trabajo situados en una misma provincia o en municipios limítrofes que no alcancen conjuntamente el número de 50 trabajadores pero sí el de 6 u 11, lo que les permitiría elegir como mínimo un delegado de personal. En este sentido, se entiende que el modo verbal imperativo utilizado en el artículo 63.2 cuando establece que “cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro” implica descartar la disponibilidad de los afectados sobre la constitución de un único comité conjunto con todos los centros de la provincia cuando se produzcan tales circunstancias. De tal forma se deja también sin representación a los centros que conjuntamente no alcancen los 50 trabajadores aunque exista un centro en la provincia que sí los alcance.

-se excluye de la suma para alcanzar los 50 trabajadores no solamente a los centros que tengan menos de 6 sino incluso a los que tengan menos de 11 trabajadores cuando éstos no hayan manifestado expresamente su voluntad de escoger representantes<sup>4</sup>, es decir, forzando el consentimiento previo a la convocatoria electoral y no admitiendo el consentimiento posterior, tal y como sí admite el Tribunal Constitucional para la promoción

---

<sup>3</sup> SSTs de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001 y posteriores. La contundencia con que el Tribunal Supremo niega una interpretación más flexible ha apagado de forma notable el debate sobre la expresión “empresa o centro de trabajo”. Sin embargo, debe recordarse que anteriormente eran numerosos los autores que defendían que la circunscripción electoral sería la empresa si no se podían elegir representantes en los centros de trabajo o incluso defendían la libre elección de circunscripción electoral. Un interesante repaso a las posiciones doctrinales y a algunos laudos y resoluciones judiciales en ROJO TORRECILLA, E.: *Elecciones provinciales de delegados de personal*. Aranzadi Social, vol. V, 1999. El autor, por su parte, se posiciona a favor de entender que la selección de la unidad electoral de acuerdo con los legítimos intereses del promotor de las elecciones cabe dentro de la dicción del texto legal. Por su parte ya en 1992 Cruz Villalón señalaba –desde una interpretación distinta de la norma- que la regulación dimanante del ET provocaba una inadaptación de las previsiones legales a las nuevas estructuras de las empresas, teniendo como modelo de referencia a empresas de pequeñas dimensiones organizadas en torno a un único centro de trabajo, lo que ya en aquel momento no se ajustaba a la realidad en un creciente número de casos. CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Editorial Trotta. Madrid, 1992.

<sup>4</sup> STS de 20 de febrero de 2008 y posteriores. Un comentario muy crítico al respecto en CABEZA PEREIRO, J.: *Al paso de la jurisprudencia del TS relativa a las unidades electorales, después de la S de 20 de febrero de 2008*. RL, núm. 23-24, 2008.

de elecciones a delegado/s de personal en el centro de trabajo<sup>5</sup>. En este punto es cuestionable, como plantea Gómez Abelleira, que una norma que de forma notablemente generalizada es defendida como una garantía de que no se imponga a los trabajadores un delegado de personal en contra de su voluntad en realidad sirva para “la consagración del poder empresarial de frustrar el proceso electoral”<sup>6</sup>.

Por otra parte cabe recordar la escasa virtualidad del comité intercentros como órgano de representación del conjunto de los trabajadores de la empresa. Se trata como es sabido de un órgano de segundo grado sin competencias reguladas legislativamente y cuya creación queda supeditada a que esté previsto en el convenio de aplicación, ya sea éste sectorial o empresarial.

Los elementos descritos permiten entender el vacío generalizado de representación de los trabajadores que se produce en el creciente número de empresas que se organizan “en red”, y, en particular, con multiplicidad de pequeños centros de trabajo. Los problemas de dispersión de la plantilla se reproducen en relación a otras formas de empresas organizadas en red: aquellas en las que es habitual la ejecución de las prestaciones laborales de los trabajadores en lugares distintos a un centro de trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo itinerante, etc.), en centros de trabajo cambiantes o si hay prestación habitual en distintos centros de trabajo.

A lo anterior deben añadirse los retos que presentan para la representación unitaria de los trabajadores los fenómenos de la contratación y subcontratación. De entrada, la introducción de contratas y subcontratas al ciclo productivo empresarial contribuye a la fragmentación de las plantillas, introduciendo una pluralidad de empresarios allí donde inicialmente solamente había uno, lo que a su vez hace disminuir el cómputo de trabajadores por centro de trabajo e incrementa consecuentemente el número de trabajadores sin representación<sup>7</sup>. Además, el hecho de que se comparta de forma estable centro de trabajo no supone ningún paliativo a la fragmentación, puesto que la regulación legal no propone solución alguna, más allá del tímido avance introducido por la modificación del artículo 42.6 TRLET introducida por la Ley 43/2006. Finalmente,

---

<sup>5</sup> Singularmente en la STC 36/2004, de 8 de marzo, entre otras, se defiende que la promoción de elecciones forma parte del contenido adicional del derecho de libertad sindical, en cuya interpretación debe primar el carácter motivado, razonable y no restrictivo de las resoluciones judiciales y, si bien no resulta exigible para el intérprete inclinarse por la interpretación más favorable para la libertad sindical, sí resulta exigible que la interpretación adoptada salvaguarde suficientemente el contenido del derecho fundamental.

<sup>6</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La representación de los trabajadores en las pequeñas empresas” en MERCADER UGUINA, J.R. (dir.): *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas. Problemas actuales y perspectivas de futuro*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2015, pág. 195.

<sup>7</sup> Vid. MEJÍAS, A.: *op. cit.*, quien constata como los laudos arbitrales y las sentencias acogen de forma mayoritaria el planteamiento conforme al que cada contrata constituye un centro de trabajo diferenciado.

el fenómeno de la contratación y la subcontratación agrava el problema de la falta de correspondencia entre el ámbito de representación de los trabajadores y los espacios de toma de decisiones que repercuten sobre ellos y que por sí mismo tampoco tiene a día de hoy una solución legal satisfactoria (grupos de empresas, franquicias, etc.). En definitiva, la normativa desconoce la triangularidad en las relaciones laborales que caracteriza a la descentralización productiva<sup>8</sup>.

El artículo 42.6 del TRLET atribuye una cierta representación funcional a los representantes de la empresa principal aunque de forma muy limitada, únicamente cuando los trabajadores tomen la iniciativa de dirigirse a los representantes y únicamente a efectos lógicamente de la fiscalización de la ejecución de la prestación de trabajo en el centro. También resulta interesante, aunque de alcance igualmente limitado, la previsión del apartado 7 del mismo artículo y que reconoce una cierta capacidad de coordinación de los representantes de los trabajadores de la empresa principal y de la/s empresa/s contratistas y subcontratistas. No se atribuye ningún tipo de función específica a la suma de representaciones, que de hecho no tiene entidad propia, sino que la norma lo que reconoce es la posibilidad de que todos los representantes se reúnan en el local que se haya puesto a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa principal. Sí es cierto que el texto legal alude a la coordinación entre representaciones “en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”, pero todo indica que se tratará en todo caso de una coordinación informal o un intercambio de información entre representantes porque este derecho al uso de un local para las reuniones se queda aquí, sin que se regulen atribuciones frente a las empresas implicadas. Es más, el artículo 42.7 se encarga de subrayar que no es así cuando establece que “La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación”. Este último inciso abre de forma clara campo a la negociación colectiva para la articulación de mecanismos de coordinación que vayan mucho más allá de las previsiones legales. Se podrían recoger en este sentido en los convenios fórmulas que atribuyeran a los representantes de los trabajadores de la empresa principal mayores competencias de representación de los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas, como la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral respecto a dichos trabajadores como competencia ordinaria, es decir, sin que la actuación debiera ser necesariamente a instancias de los trabajadores afectados. Al margen de ello sí debe constatarse que la norma hoy por hoy no deja margen para que los

---

<sup>8</sup> Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La representación de los trabajadores en los procesos de subcontratación” en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa”. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010.

trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas sean directamente representados (es decir, se incluyan en el censo electoral), de la empresa principal ni computen a efectos del cálculo de la plantilla de la ésta<sup>9</sup>.

Dicho esto, el desarrollo por parte de la negociación colectiva de estas cuestiones tampoco resultará sencillo, puesto que si tomamos como referencia el convenio sectorial deberemos admitir que empresa principal y empresas contratistas y subcontratistas no se registrarán en muchas ocasiones –las más- por el mismo convenio de sector, entre otras razones porque la aplicación de convenios menos favorables para los trabajadores es una de las principales fuentes de ventaja competitiva de la externalización de parte de la actividad. Queda el convenio de la empresa principal, donde se podría acordar una ampliación de funciones de los representantes de los trabajadores de dicha empresa respecto a los trabajadores de las contratistas o subcontratistas, pero difícilmente mecanismos de coordinación con los representantes de los trabajadores en éstas –cuando existan-. La coordinación entre representaciones de los trabajadores de las distintas empresas se antoja por todo ello difícilmente alcanzable por vía convencional.

En el marco de las prácticas de subcontratación de actividades debe señalarse expresamente a las empresas multiservicios, en expansión desde hace unos años, como otro fenómeno más que contribuye a la fragmentación de los centros de trabajo y un obstáculo más a la constitución de órganos de representación.

Con un impacto decreciente a día de hoy debe sin embargo recordarse la que fue la primera norma en introducir algunos avances, si bien notablemente modestos: la Ley 14/1994, de ETT, en su artículo 17, que atribuía a los representantes de la empresa usuaria la función de recibir de los trabajadores cedidos y a su vez presentar ante la empresa reclamaciones en relación a las condiciones de su prestación laboral. Un poco más allá de la formulación posteriormente incorporada al artículo 42.6 ET, se atribuía también de forma un tanto más genérica a los representantes de la empresa usuaria la representación de los trabajadores en misión para formular reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral relacionada con su prestación de servicios.

Finalmente, también el fenómeno de las franquicias incide sobre las debilidades del sistema de representación de los trabajadores. Aunque con frecuencia cada empresa franquiciada tendrá importantes márgenes para la organización del trabajo en su centro, no puede negarse que directrices de la franquiciadora pueden actuar como elemento condicionante sin que los trabajadores y sus representantes tengan acceso a los ámbitos de decisión que quedan en poder de ésta. Más allá de esta cuestión, no hay duda de que una hipotética solución

---

<sup>9</sup> Lo que para Molero Marañón es un nítido “abaratamiento de la función representativa”. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.*

a la fragmentación de los centros de trabajo consistente en atribuir al nivel de la empresa el ámbito básico de representación de los trabajadores (que podría ser útil, por ejemplo, en caso de empresas con múltiples establecimientos comerciales considerados cada uno como un centro de trabajo) no tendría virtualidad alguna cuando la empresa decide organizar su negocio a través de franquicias.

### **3. LAS POSIBLES RECONFIGURACIONES DEL COMITÉ CONJUNTO: PROPUESTAS DE LEGE FERENDA**

La doctrina iuslaboralista ha criticado ampliamente tanto las deficiencias del texto legislativo y la inactividad del legislador para poner remedio a las mismas como al abordaje excesivamente limitador en su tarea interpretativa por parte de los tribunales y singularmente por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Es objetivo de la presente comunicación abordar, por una parte, los estrechos márgenes que el *status quo* normativo-judicial deja a la cuestión y, seguidamente, formular propuestas de reforma legislativa para dar una salida a la problemática planteada.

En primer lugar procede explorar los márgenes que el estado actual de la cuestión puede dejar. Parece claro que estos márgenes desde el punto de vista de la interpretación de la norma son inexistentes. Conviene, en consecuencia, plantear el papel que pueda tener la negociación colectiva para romper las fuertes restricciones impuestas a la agrupación de centros de trabajo. Podría también plantearse el papel de la negociación colectiva en la concreción de la delimitación de lo que deba entenderse por centro de trabajo, con el consiguiente efecto que ello tendría sobre la representación de los trabajadores, pero no es posible introducir una cuestión tan extensa en el marco de la presente comunicación.

Sobre la primera cuestión encontramos posiciones divergentes en los autores que han abordado la materia. Así, por ejemplo, Álvarez del Cuvillo sostiene que la autonomía colectiva no tiene ninguna capacidad de intervención<sup>10</sup> al haberse declarado las normas que la regulan como de derecho necesario absoluto, por la afectación que su aplicación tiene sobre el cómputo de la representatividad. Otros autores introducen algún matiz al veto a la negociación colectiva. En este sentido, Vivero Serrano se refiere al “escaso juego real” de la negociación en materia de representación unitaria en un marco de “inseguridad jurídica en torno

---

<sup>10</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: *El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*. REDT, num. 188/2016. También ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*. Comares. Granada, 2006 y FALGUERA BARÓ y SENRA BIEDMA, R.: *Derecho sindical: elecciones sindicales (nuevo marco normativo); sentencias de los juzgados de lo social y laudos arbitrales*. Ed. Bosch. Barcelona, 1996.

a las posibilidades reales” en este ámbito<sup>11</sup>. Otros autores admiten más abiertamente dicha intervención<sup>12</sup>, aunque también con frecuencia haciendo la salvedad de que en tal caso no se deberían computar los resultados a efectos del cálculo de la representatividad<sup>13</sup>. Esta visión no es compartida plenamente por otros autores, entre ellos Cabeza Pereiro, quien señala que el cálculo de representatividad viene determinado por un sinnúmero de elementos condicionantes, entre los que se cuenta precisamente la distorsión provocada por la imposibilidad de escoger representantes de una parte muy significativa del conjunto de trabajadores, por lo que dicha restricción no resultaría justificada<sup>14</sup>.

La doctrina ha recogido en años recientes algunos ejemplos de convenios sectoriales que a pesar de la doctrina judicial predominante adoptan previsiones distintas a las legales o empresas que han configurado esquemas de representación distintos al previsto en el TRLET<sup>15</sup>. Éste es un dato altamente significativo respecto a la inadecuación de la norma legal y de su interpretación jurisprudencial a las necesidades de la representación de los trabajadores. Especialmente relevante es que, a la vista de algunos contenidos convencionales en la materia puede afirmarse que esta necesidad es compartida con los representantes de las empresas.

Sin embargo, algunos estudios sobre la materia permiten concluir que cuando los textos convencionales han sido impugnados las cláusulas que van más allá de la deficiente formulación y estricta interpretación de los artículos 62 y 63 TRLET han sido mayoritariamente declaradas nulas<sup>16</sup>. En contraposición a lo anterior debe subrayarse que los convenios no anulados han superado el control

---

<sup>11</sup> VIVERO SERRANO, J.B.: *La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial*. REDT, núm 194, 2017.

<sup>12</sup> MEJÍAS, A.: *op. cit.* entiende que de algunas SSTs (por ejemplo sentencia de 9 de diciembre de 1992, pero también en cierta medida de las sentencias de 31 de enero y 19 de marzo de 2001) puede derivarse el carácter de derecho necesario relativo respecto al sistema legal de determinación del mapa electoral. También NIETO ROJAS, P.: *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*. Lex Nova. Cizur Menor, 2015 y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Algunas problemáticas en torno a la celebración de elecciones sindicales en centros de trabajo con menos de seis trabajadores*. Revista de Derecho Social, núm. 35, 2000 defienden la viabilidad de la intervención de la negociación colectiva.

<sup>13</sup> *Ibid.* También SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN CONFEDERAL DE CCOO: *Elecciones sindicales*. Editorial Bomarzo. Albacete, 2010.

<sup>14</sup> CABEZA PEREIRO, J.: *Elecciones sindicales*. Bomarzo. Albacete, 2009. Tampoco lo comparte MEJÍAS, A.: *op. cit.* En el mismo sentido GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *op. cit.* Cabeza y Mejías también cuestionan que por vía de negociación colectiva no se pueda establecer la posibilidad de elegir un delegado de personal en empresas que cuenten con menos de 6 trabajadores.

<sup>15</sup> Es el caso por ejemplo del grupo RENFE. Vid. VIVERO SERRANO, J.B.: *op. cit.* y MEJÍAS, A.: *op. cit.* Ambos –entre otros- recogen también información sobre algunos convenios sectoriales.

<sup>16</sup> Un estudio pormenorizado de numerosas resoluciones judiciales, incluidas algunas del TS que sí admiten que los convenios colectivos se aparten de la regulación legal en MEJÍAS, A.: *op. cit.* También NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*



de legalidad atribuido a la autoridad laboral, que no ha promovido, pudiéndolo hacer, la nulidad de las cláusulas en cuestión.

Quienes niegan la posibilidad de que la negociación colectiva altere la circunscripción electoral fijada por el ET alegan el carácter de normas de derecho necesario absoluto de los artículos 62 y 63 ET. Dicha afirmación sólo puede sostenerse desde la perspectiva de los efectos de los resultados electorales en el campo de la representatividad y el carácter de orden público predicable de las normas que la regulan para garantizar que los resultados no sean distorsionados, apreciación que no se comparte, por cuanto las distorsiones tienen orígenes múltiples. Más allá de éste no existen argumentos sólidos para no acoger la interpretación conforme a la cual se trataría de normas de derecho necesario relativo, pudiendo ser mejoradas por convenio colectivo: ¿cuál sería el obstáculo legal para el establecimiento de una normativa convencional en base a la cual se ampliaran los derechos de representación? No parece que se pueda encontrar ninguno; la formulación imperativa del precepto es compartida por muchos otros artículos del TRLET a los que sin embargo sí se reconoce el carácter de derecho necesario relativo. En cambio se satisfarían mejor principios constitucionales como el de participación en la empresa (artículo 129.2 CE). En este sentido, a pesar de que el TC haya afirmado que el respeto al derecho de libertad sindical en su contenido adicional de promoción electoral no obliga a escoger la interpretación más amplia del derecho, qué duda cabe que las interpretaciones que refuercen los derechos de participación de los trabajadores en la empresa cumplen más plenamente con otros preceptos constitucionales básicos como el que define al Estado como social (artículo 1.1) o el que encomienda a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social (artículo 9.2).

Al margen del espacio que las normas vigentes puedan dejar a la negociación colectiva, parece evidente la necesidad de una reforma legal que adaptara las estructuras de representación de los trabajadores a la realidad empresarial con el objetivo de alcanzar la máxima cobertura representativa para la población laboral. A estos efectos se puede referir alguna propuesta que propugna la centralización de la representación de los trabajadores a nivel de la empresa<sup>17</sup>. Sin embargo, la centralización de la representación hacia el nivel de empresa sin más podría resolver algunos de los problemas enumerados con anterioridad pero también generaría con toda probabilidad otros que actualmente se encuentran razonablemente resueltos allí donde existe representación. Otras propuestas van en la línea de permitir que se pueda escoger la circunscripción electoral - empresa o centro de trabajo- en función de las circunstancias concurrentes y

---

<sup>17</sup> LAHERA FORTEZA, J.: "El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: funciones y disfunciones" en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, op. cit.

critican que en la actual configuración legal no se tenga en cuenta el elemento económico que identifica a la empresa más allá de sus unidades de producción<sup>18</sup>.

Con el fin de alcanzar el objetivo de extender la presencia de representantes a ámbitos a día de hoy excluidos y para que los espacios de representación conjuguen mejor con los ámbitos empresariales de toma de decisiones, una posible reforma podría pivotar sobre los ejes que se reseñan a continuación:

- De entrada sí se comparte que se debería desplazar el centro de gravedad de la representación hacia la empresa por dos razones esenciales: en primer lugar, este cambio permitiría que la representación alcanzara a un número mayor de trabajadores mediante la agrupación generalizada de centros de trabajo, sin las restricciones existentes en la actualidad. Es decir, también en las empresas donde por volumen de plantilla correspondería la elección de delegado/s de personal y no un comité de empresa y sin exigencias en cuanto al volumen mínimo de plantilla de los centros de trabajo, lo que permitiría que todos los trabajadores de la empresa estuvieran representados y participaran de la elección de representantes.
- Partiendo de la idea anterior debería dilucidarse si en el caso de empresas con implantación en todo el territorio español o en todo caso con una extensión geográfica significativa (por ejemplo, dos comunidades autónomas no limítrofes o a partir de tres comunidades limítrofes) debería mantenerse una representación única a nivel de empresa. No parece lo más eficaz; a pesar de que los avances tecnológicos permiten mantener el contacto entre representantes y representados, la proximidad geográfica sigue siendo conveniente al menos en algunos aspectos de la función representativa. A estos efectos mantener la provincia como ámbito territorial de base parece prudente puesto que la mayoría de ellas tienen una extensión territorial que permite que el contacto entre representantes y representados se mantenga con una intensidad razonable. No obstante, aunque en estos casos la estructura representativa de base se fijara en un ámbito intermedio entre el centro de trabajo y la empresa, con introducción del elemento territorial, debería en todo caso existir un comité “interprovincias” para no perder la segunda virtud atribuible al desplazamiento de la representación desde el centro hacia la empresa: que exista representación en aquel ámbito donde se tomen decisiones que afecten a la plantilla.
- Al tiempo que la circunscripción electoral de base se desplaza a la empresa, los representantes deberían mantenerse lo más próximos posible a los trabajadores. Para ello la designación de miembros del comité de empresa como delegados del mismo en sus centros de origen podría ser una solución. Dichos delegados deberían tener atribuidas

---

<sup>18</sup> NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*

competencias como la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral en el centro y en paralelo harían las veces de representantes directos de los trabajadores de los respectivos centros en el comité de empresa.

- Con el fin de facilitar que la estructura de la representación se adapte al máximo a las particularidades de las empresas, las normas propuestas deberían tener carácter dispositivo para que las empresas pudieran tener la representación de base en los centros de trabajo, con el requisito de que en todo caso se garantizara que todos los trabajadores dispondrán de representantes y que el número total de representantes no será inferior a los que corresponderían en virtud de la estructura representativa definida por la norma legal.
- Para los supuestos de contratas y subcontratas deberían superarse las previsiones del artículo 42.6 y 7 ET. Los mecanismos de coordinación que pueden a día de hoy desarrollarse por la vía de la negociación colectiva pero con grandes obstáculos como se ha señalado anteriormente deberían garantizarse legalmente. Para ello podrían utilizarse distintas fórmulas. Debe advertirse sin embargo que cualquier intento de abordar la representación de los trabajadores en entornos empresariales con descentralización productiva se enfrenta a una dificultad difícil de superar y es la inestabilidad de las plantillas de las empresas subcontratistas, caracterizadas por la alta temporalidad de las relaciones laborales, que se manifiesta no solo a efectos de ser elector y especialmente elegible sino en la mermada capacidad de movilización de los trabajadores que se encuentran en estas circunstancias<sup>19</sup>. Una de las posibles opciones sería, siguiendo el hilo de las propuestas desgranadas hasta el momento en el sentido de designar a la empresa como circunscripción electoral básica, con “delegados” para los centros de trabajo designados entre los miembros elegidos para el comité de empresa, una estructura en la que los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas escogieran como primer paso a sus respectivos representantes junto al resto de centros de trabajo de las respectivas empresas. De esta forma, existirían también delegados de cada comité de empresa en el centro de trabajo compartido por la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas implicadas. Dichos delegados podrían coordinarse, en un segundo paso y de una forma no muy distinta a la actual, pero con mayor garantía de presencia de representantes en el centro de trabajo procedentes de las distintas empresas. De esta forma se solventaría la falta de representación derivada de la fragmentación empresarial por la vía de la propuesta general anteriormente desarrollada. Si nos quedáramos aquí no se solventarían otros problemas como la falta

---

<sup>19</sup> Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.* En concreto, sobre el cómputo del volumen de plantilla en supuestos de subcontratación vid. SOLÀ MONELLS, X.: *La unidad electoral de la representación unitaria en supuestos de subcontratación: determinación del volumen de plantilla computable*, comunicación a este mismo Congreso.

de interlocución directa de los representantes de las empresas contratistas y subcontratistas con los representantes empresariales que toman buena parte de las decisiones que les afectan. En este sentido podría resultar interesante plantear la creación de una suerte de “comité intracentro”, formado por los delegados procedentes de los distintos comités de empresa presentes, a través del que no sólo coordinar las actividades de representación sino con competencias específicas de recepción de información y negociación singularmente con la empresa principal. Se podría pensar incluso en competencias de negociación de convenios de centro de trabajo para todos los trabajadores que prestaran sus servicios en el centro de referencia y que obligara a todas las empresas presentes en el mismo. Todo ello manteniendo el comité de cada empresa todas sus competencias y la representación de los trabajadores procedentes de estos centros de trabajo.

En caso de no acogerse la traslación de la circunscripción electoral al nivel de la empresa, manteniéndose el centro de trabajo como ámbito básico para la elección de representación (quizás a través de una reconfiguración del concepto de centro de trabajo), podría plantearse una modificación normativa que permitiera la elección de un órgano de representación de los trabajadores común para todos los que prestaran servicios en un mismo centro, computándose como electores y elegibles tanto los trabajadores de la empresa principal como los de las empresas contratistas y subcontratistas y con las funciones propias de los órganos de representación de los trabajadores ejercitables tanto frente a la empresa principal como frente a las empresas contratistas y subcontratistas<sup>20</sup>. Se trata de una propuesta que probablemente rompe con más contundencia con los contornos normativos existentes en la actualidad<sup>21</sup> y también menos estructuradora que la anterior, a la vez que encontraría los problemas derivados de la inestabilidad de las plantillas, especialmente de las empresas contratistas y subcontratistas.

---

<sup>20</sup> En este sentido Gómez Abelleira descarta las alternativas de representación multiempresariales por plantear más problemas que soluciones, admitiendo su utilidad únicamente a efectos de medición de representatividad empresarial, lo que sería una idea interesante a explorar desde un punto de vista pragmático en caso de no prosperar reformas de mayor calado en materia de representación, permitiendo, como mínimo, que todos los trabajadores puedan participar en la determinación de la representatividad sindical. GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *op. cit.* Mejías hace también referencia a las “unidades de representación transversales”, que cuentan con experiencia a efectos de negociación colectiva. MEJÍAS, A.: *op. cit.* En otro plano, Nieto Rojas analiza la creación de secciones sindicales interempresas, que estima posible bajo la normativa actual pero que sin embargo tilda de poco edificante como respuesta a las disfunciones del modelo legal. NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*

<sup>21</sup> A este respecto, Molero Marañón señala que en el contexto de la descentralización productiva, mientras el legislador no reconozca la posición empresarial “dual o compleja” en el marco del contrato de trabajo, “la acción colectiva no podrá alcanzar el centro real empresarial de decisión”. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.*

En cuanto a la posible distorsión que un sistema de estas características pudiera suponer para el cálculo de la representatividad, y admitiendo que a menos que se organizaran elecciones paralelas a los únicos efectos de representatividad en un sistema presidido por el principio de un trabajador-un voto, la medición de la representatividad nunca será totalmente objetiva, no lo es menos con la estructura de representación propuesta que con la estructura actual.

#### **4. CONCLUSIÓN**

De todo lo expuesto se concluye fácilmente que el problema de las insuficiencias e inadaptaciones de la representación legal de los trabajadores en la empresa tiene principalmente su origen en una deficiente configuración legal de las instancias representativas. El diagnóstico según el cual dicha regulación ha resistido mal el paso del tiempo y no se ha abordado todavía una revisión de la misma que resulta necesaria es insuficiente a la luz de las aportaciones de destacados autores que han señalado cómo los desajustes sintetizados en la presente comunicación y ampliamente estudiados por la doctrina iuslaboralista se explican también por la voluntad del legislador de no fomentar –e incluso de dificultar- que se constituyan órganos representativos para toda la empresa cuando ésta consta de una pluralidad de centros de trabajo<sup>22</sup>, a lo que debería añadirse un -¿buscado?- desbordamiento de la capacidad representativa de los órganos de centro de trabajo con la atribución de competencias que no se corresponden –y que no pueden ejercerse debidamente- en este ámbito sino que lo hacen con poderes empresariales que se ejercen a nivel de empresa y no de centro de trabajo. Para completar lo anterior deberá tenerse en cuenta que la estructura representativa basada en el centro de trabajo y no en la empresa puede tener múltiples efectos y no todos ellos en el mismo sentido: si bien la no correspondencia entre el espacio de representación de los trabajadores y el ámbito de toma de decisiones empresariales puede favorecer a la empresa, que no encontrará un contrapoder efectivo a sus decisiones, la dispersión de la representación y la consecuente necesidad de negociar con distintos órganos representativos en los que los equilibrios de fuerzas sindicales pueden ser divergentes, puede ser también un inconveniente para las empresas. De otra forma difícilmente se explicaría la persistencia en la existencia de convenios que, a pesar de algunas decisiones judiciales en supuestos similares, siguen acordando estructuras representativas donde la empresa o, como mínimo, la provincia, se constituyen en circunscripción electoral básica. En un sentido semejante, la falta de contraparte con quien interlocutar tampoco resulta muchas veces interesante para las empresas.

---

<sup>22</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *op. cit.*

Si bien es cierto que una reinterpretación de la norma sería suficiente para extender, al menos hasta cierto punto, la representación de los trabajadores a centros a día de hoy excluidos de tal posibilidad, parece claro que lo más conveniente sería una reforma normativa en profundidad que llevara a cabo una reestructuración de la representación legal de los trabajadores para fortalecer el cumplimiento del mandato constitucional derivado del artículo 129.2 CE en relación con los artículos 1.1 y 9.2, para promover las diversas formas de participación en la empresa.