

Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa

Joaquín García Murcia

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Complutense de Madrid*

Extracto

La representación unitaria de los trabajadores en la empresa data en España de la etapa de la transición política y culmina su proceso de consolidación con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, dentro de las amplias posibilidades ofrecidas al legislador por la Constitución de 1978. Desde entonces ha contribuido sin duda alguna a la tutela de los intereses de los trabajadores, al buen gobierno de la empresa y al adecuado funcionamiento de las relaciones de trabajo. Pero desde hace algún tiempo se enfrenta a retos importantes. En una primera aproximación, ha de tomar conciencia de los nuevos derroteros del sistema de producción y, en particular, de los crecientes fenómenos de fragmentación de los procesos productivos y atomización de las organizaciones empresariales, unido todo ello al incremento poco menos que imparable de la temporalidad y fragilidad del empleo. Desde un punto de vista estructural, es preciso también aclarar en mayor medida su papel dentro del doble canal de representación de los trabajadores en la empresa implantado por la legislación española, sobre todo para evitar solapamientos y fricciones con la representación sindical. Sería conveniente asimismo perfilar sus funciones y competencias para decantarlas en aquella dirección que mejor pudiera complementar la acción reivindicativa y de presión más propia de los sindicatos, especialmente en lo que se refiere a la actividad de negociación colectiva, a la promoción de medidas de huelga y conflicto colectivo y tal vez también a la convocatoria de reuniones. Algunos pasajes de su régimen jurídico parecen necesitados, por lo demás, de ciertas precisiones y determinados reajustes, más allá del gran dilema sobre la fuente más apropiada (ley o negociación colectiva) para regular con detalle unas instancias de representación que en buena lógica deben estar muy atentas a las características de cada empresa o cada sector de actividad.

Palabras clave: asamblea; comité de empresa y delegados de personal; información y consulta; representación unitaria; representación sindical; elecciones sindicales.

Fecha de entrada: 20-01-2020 / Fecha de aceptación: 29-01-2020

Cómo citar: García Murcia, J. (2020). Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 191-228.



Structure of the representation of workers in the company

Joaquín García Murcia

Abstract

Workers' representation bodies within the undertaking emerged in Spain in the mid-1970s and were consolidated after the Labour Code of 1980, because of the wide margin recognized by the Constitution of 1978. These bodies have undoubtedly contributed to the protection of workers' interests, the good governance of the undertaking and the proper functioning of labour relations. However, they also face significant challenges. The representation of the workers must be aware of the new paths of the productive system and, in particular, of the growing phenomena of fragmentation of the productive processes and atomization of business organizations, together with the increase in the temporality and fragility of employment. From a structural point of view, it is also necessary to clarify to a greater extent its role within the double channel of representation of workers in the company characteristic of the Spanish model, to avoid overlaps and frictions with union's representatives. It would also be convenient to direct their efforts to the actions that could best complement the interests of the unions, especially as regards collective bargaining activity, the promotion of strike and collective conflict measures and perhaps also the calling of worker's assemblies. The legal regulation needs a reform that facilitates the adaptation of the functions of these representatives to the characteristics of each undertaking and each sector of activity.

Keywords: assembly; works council and workers' representatives; information and consultation; union representatives; union elections.

Citation: García Murcia, J. (2020). Structure of the representation of workers in the company. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 444, 191-228.





Sumario

1. Consideraciones preliminares
2. Soportes y componentes básicos del sistema español de representación de los trabajadores en la empresa
3. Configuración general de la representación unitaria de los trabajadores
4. Unidades de referencia y estructura orgánica de la representación unitaria de los trabajadores
5. Competencias, funciones y atribuciones de la representación unitaria
6. Mandato representativo y estatuto de deberes, facilidades y garantías de los representantes unitarios
7. Reflexiones finales

Referencias bibliográficas

1. Consideraciones preliminares

Son muchas, en verdad, las fórmulas posibles para hacer viable la representación de los trabajadores en la empresa y, a fin de cuentas, para que estos puedan atender sus problemas e inquietudes en el ámbito de trabajo en conjunción con los legítimos intereses de la empresa, y para que esta, por cierto, pueda relacionarse con fluidez y eficacia con el personal de su plantilla. A la vista de la experiencia acumulada, y de las tendencias normativas al uso, podríamos distinguir seguramente entre instituciones típicas de representación y cauces menos institucionalizados o más polivalentes. Entre las primeras habría que incluir la constitución de comités o consejos de trabajadores en el ámbito de la organización empresarial, la designación de representantes de los trabajadores en órganos de administración, gobierno o supervisión de la sociedad titular de la empresa, y la implantación de estructuras sindicales con una mínima consistencia dentro de las empresas o centros de trabajo, generalmente en forma de secciones o delegados. Entre los segundos cabría mencionar la apertura de canales de comunicación e información entre empresa y trabajadores, la creación de instancias o círculos de calidad y opinión, o el establecimiento de soportes de diversa naturaleza para la recepción de quejas o sugerencias de los empleados. También cabe la formación de comisiones representativas *ad hoc* con fines de información o consulta, la elección de delegados para la interlocución con la empresa o el apoderamiento de algún miembro de la plantilla para acciones o gestiones de diverso tipo, sin desconocer el potencial participativo de la negociación colectiva o del ejercicio del derecho de reunión (De la Villa, 1980; Poole, 1995).

Como es natural, todas esas fórmulas pueden ofrecer diferente composición y fisonomía, pueden someterse a un régimen jurídico muy variado y pueden albergar muy distintas competencias, ya sea de defensa y reivindicación de intereses de los trabajadores frente a la empresa, que es lo que se entiende más propiamente como «representación», ya sea de intervención en la gestión empresarial o en la toma de decisiones por parte de la dirección de la empresa, que es lo que se asimila más bien a la idea de «participación». Algunas de ellas admiten incluso la presencia del empresario, a la vista de la experiencia comparada y de nuestras propias tradiciones. Conforme se ha dicho tantas veces, al fin y al cabo se trata de promover lo que desde hace tanto tiempo se viene conociendo como «democracia industrial» (Biagi, 1992; Jeammaud, 1992; Rivero, 2010; Valdés, 1980), esto es, la incorporación a los centros y lugares de trabajo de ciertos ingredientes de ciudadanía y de gobierno democrático, aun cuando haya que respetar en todo caso los principios y criterios de actuación que, desde el prisma último de la libertad de empresa, se antojan imprescindibles para el buen funcionamiento del sistema económico y productivo, entre ellos el poder de dirección del empresario. Es evidente que todo ello se sustenta en determinados principios y paradigmas ideológicos

(Durán, 1976), y que implica un cambio verdaderamente notable respecto de la concepción puramente económica o mercantilista de la empresa (Bayón, 1966), del mismo modo que ha cambiado, a mayor abundamiento, la configuración y la actuación de las Administraciones públicas cuando han empezado a contar con la participación de sus empleados, que en este otro espacio de la vida social y ciudadana tendrá que hacerse compatible, lógicamente, con la salvaguarda del interés general y con la correcta prestación de los servicios públicos.

Como seguramente ha ocurrido con muchos de los países que habitualmente nos sirven de referencia, las fórmulas de representación o participación de los trabajadores en la empresa empezaron a abrirse paso en el sistema español de relaciones de trabajo a mediados del siglo XX, sin perjuicio de algunos conatos en los lustros anteriores (Calvo, 1990). Durante la Segunda República pareció crearse un clima más adecuado para la recepción legal de esta clase de ideas, pero la legislación de la época se limitó a prever la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa¹, y el ambicioso proyecto de ley sobre «intervención obrera en la gestión de las industrias» (también conocido como «proyecto Largo Caballero») presentado en el año 1931 ante las Cortes Constituyentes republicanas ni siquiera llegó a discutirse (Martín, 1980). Más efectividad lograron alcanzar los jurados de empresa y los «enlaces sindicales» promovidos y articulados por la legislación franquista, condicionados evidentemente por los particulares ingredientes ideológicos de aquel régimen político (Rivero, 1969), pero presentes en nuestro sistema hasta esa breve etapa de nuestra reciente historia que conocemos como transición política, en la que se inició el proceso de transformación de esas estructuras precedentes. En lo que ahora nos interesa, esa operación transformadora se fraguó mediante la recuperación de la libertad sindical y la convocatoria de las primeras elecciones «libres» a delegados de personal y comités de empresa, tras la supresión definitiva del sindicato vertical franquista y de sus peculiares instrumentos de representación². Ya estaba en pie, en consecuencia, la que conocemos hoy en día como «representación unitaria de los trabajadores», una fórmula de defensa y cuidado de los intereses de los trabajadores que lograría afianzarse definitivamente en el sistema español, a diferencia, dicho sea de paso, de la participación de los trabajadores en los órganos de gobierno de las empresas con forma de sociedad, muy apreciada en algunos países de nuestro entorno (Ojeda, 1978), pero sin éxito destacable entre nosotros, tal vez por falta de madurez social, por resistencias de los sectores económicos o por las deficiencias técnicas de sus instrumentos reguladores (Vida, 1967)³.

¹ De ella se ocuparon los artículos 34 y 35 de la Ley de 21 de noviembre de 1931 dentro del capítulo de remuneración del trabajo.

² La recuperación de la libertad sindical pertenece a la Ley 19/1977, de 1 de abril, mientras que la convocatoria de esas primeras elecciones «sindicales» libres fue abordada por el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

³ La «participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad» fue regulada en España por la Ley de 21 de julio de 1962 y su reglamento de desarrollo aprobado por Decreto 2241/1965, de 15 de julio. Ambas normas fueron derogadas expresamente por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (ET). La Ley de contrato de trabajo de 1944, dicho sea de paso, mantuvo la participación en beneficios como forma de remuneración o ingrediente de la misma.

En las páginas que siguen nos adentraremos en la configuración y el régimen jurídico de esa particular forma de representación y participación de los trabajadores en la empresa que conocemos como «representación unitaria». Tras identificar sus principales anclajes jurídicos y sus rasgos esenciales, nos dedicaremos básicamente a recorrer el régimen legal que le sirve de base para describirla en términos concisos y deseablemente comprensibles y, en su caso, para poner de relieve sus insuficiencias o sus aspectos más problemáticos o controvertidos. Bien mirado, nuestro primer objetivo no puede ser otro que presentar el semblante de esta vía de representación de los trabajadores, pues solo a partir de esa información podrá llegar el momento de hacer reflexiones o emitir opinión al respecto con suficiente conocimiento de causa. Dentro de ese plan analítico, haremos la oportuna referencia al elenco de competencias y funciones legalmente asignadas a los representantes unitarios de los trabajadores y, particularmente, a ciertas atribuciones que no dejan de revestir una dimensión especial, no solo por la envergadura que pueden alcanzar, sino también por su peculiaridad dentro del panorama comparado.

Naturalmente, también nos referiremos al proceso electoral que da vida a la representación unitaria y al estatuto de facilidades, garantías y deberes de los delegados de personal y los miembros del comité de empresa, pero de forma extremadamente somera y esquemática. Concluiremos nuestro estudio con unos apuntes finales sobre la razón de ser de esta modalidad de representación, sobre sus desafíos en los tiempos actuales y sobre algunos de los problemas interpretativos que suscita su regulación vigente, con el propósito declarado de que también puedan constituir propuestas o sugerencias con vistas a una eventual intervención del legislador. Como es lema de esta serie de colaboraciones, la cita de doctrina científica será limitada y muy selectivas las referencias a la jurisprudencia, que, de proporciones ya desbordantes, no deja de ser un nutriente importantísimo de esta parcela de nuestro sistema legal. Por razones obvias, no podemos entrar aquí en la abundantísima y variadísima regulación convencional de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa y en los centros de trabajo.

2. Soportes y componentes básicos del sistema español de representación de los trabajadores en la empresa

Una vez cerrada la transición hacia el actual régimen político, la principal base normativa de esta importante parcela del sistema español de relaciones de trabajo pasó a ubicarse, como no podía ser de otro modo, en la Constitución española de 1978 (CE). Dos preceptos constitucionales merecen atención en ese sentido. El más explícito de ellos es sin duda el artículo 129 de la CE, en el que, tras una llamada al legislador para que establezca «las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general», se encarga a los poderes públicos la tarea de promoción eficaz de «las diversas formas de participación en la empresa», junto al fomento de las sociedades cooperativas y

el establecimiento de «los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción» (Rodríguez-Sañudo, 1979). Pero de ninguna manera debe desconocerse la importancia en este terreno del artículo 28.1 de la CE, puesto que, aunque no se refiera de modo expreso a la participación de los trabajadores en la empresa, su decidida y ambiciosa proclamación de la libertad sindical abre inevitablemente la posibilidad de que el sindicato desarrolle la actividad que le es propia también en el ámbito de la empresa y de los centros de trabajo, como sostuvo la jurisprudencia constitucional desde los primeros momentos y como después hizo ver con nitidez la correspondiente legislación de desarrollo.

La primera traducción legal de esas previsiones constitucionales sobre representación y participación de los trabajadores en la empresa arrancó de aquellos encargos constitucionales al legislador procedentes del artículo 129.2 de la CE, y tuvo lugar con ocasión de la aprobación del ET en 1980, texto normativo por el que, al margen de cuál fuese su concepción original, se cumplimentaron, como es sabido, diversas piezas del programa legislativo de la Constitución, esta entre ellas. Tras incluir la oportuna referencia a esas instituciones entre los «derechos laborales» de su artículo 4, este primer producto de la actividad legislativa posconstitucional en materia laboral dedicó su título II a «los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa». Es de sobra conocido que esa temprana intervención legal se decantó, entre las fórmulas al uso, por implantar en las empresas una representación «unitaria» plasmada en comités y delegados expresamente elegidos a tal fin, tal vez porque parecía ser la vía más tradicional entre nosotros y la que entroncaba de manera más firme con la línea de regulación activada durante la transición política⁴.

Pero el legislador de 1980 ya era consciente de que la selección de esa vía no agotaba todos los cauces posibles y previsibles de representación y defensa de intereses colectivos en la empresa, y por ello se cuidó de hacer la advertencia, en su artículo 61, de que el reconocimiento del derecho de los trabajadores «a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título se efectuaba de todos modos «sin perjuicio de otras formas de participación». De esa manera, deliberadamente se dejaba abierta la posibilidad de que con el paso del tiempo se introdujeran en nuestro sistema otras vías de representación y participación de los trabajadores, acaso porque durante los meses precedentes a la aprobación de la norma estatutaria, alguna de las organizaciones sindicales que aspiraban a ser más representativas (la UGT, concretamente) había iniciado la senda de la representación sindical en las empresas y centros de trabajo mediante un acuerdo –el Acuerdo Básico Interconfederal– con la patronal de referencia (la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, para más señas).

⁴ Las posibles opciones en materia de participación de los trabajadores en la empresa, de todas formas, no estaban tan claras en aquellos momentos, como pone de relieve el proyecto de ley que sobre «acción sindical en la empresa» fue preparado y tramitado en las Cortes Generales en el año 1978, en el que se combinaba la representación unitaria con la representación puramente sindical.

No iba a tardar mucho, en cualquier caso, la recepción legal expresa de esta otra fórmula de representación de los trabajadores, esto es, de la representación estrictamente sindical. Vino, como era de esperar, de la mano de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), que procedió al desarrollo del artículo 28.1 de la CE y que incluyó los dos preceptos sobre «acción sindical» en la empresa que aún hoy en día le sirven de sostén (Cruz, 1986; Martín, 1985b; Sáez, 1992)⁵. Con ese desarrollo normativo del artículo 28.1 de la CE, el sistema legal español ya contaba de manera sólida con lo que dio en llamarse «doble canal» de representación de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo: la representación unitaria por una parte y la representación sindical por otra (Escudero y Mercader, 2004). En principio se trataba de dos cauces separados, y con variado grado de apoyo, dicho sea de paso, por parte de las grandes organizaciones sindicales que ya existían en nuestro país⁶. Pero con el paso del tiempo ambos canales pasarían a formar parte de la estrategia natural de esas dos líneas sindicales, seguramente por el simple hecho, entre otros motivos imaginables, de que la representación unitaria iba a jugar como una especie de plataforma de lanzamiento para los sindicatos, sin perjuicio de su propio espacio de actuación y desarrollo. Que el resultado de las elecciones a comités de empresa y delegados de personal fuese determinante para medir la representatividad sindical (disp. adic. sexta ET, versión originaria) y que, un poco más tarde, los sindicatos adquirieran facultades de promoción de dichas elecciones (no en vano conocidas ya como «elecciones sindicales») iban a ser razones de mucho peso para la progresiva sindicalización de la representación unitaria, que hoy en día probablemente sea ante todo una de las pistas de desenvolvimiento de la acción promovida e impulsada por las organizaciones sindicales (García, 2016). La posibilidad de que los delegados sindicales participaran con voz en las reuniones del comité de empresa, sagazmente prevista por el legislador del momento, ayudaba también a ese entrecruzamiento de los correspondientes mandatos representativos, o cuando menos a una mínima coordinación de sus líneas de actuación (y, desde luego, a un cierto ropaje sindical de la representación unitaria).

⁵ De un lado, el artículo 8 de la LOLS habilitó expresamente a los trabajadores afiliados a un sindicato a constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo de conformidad con lo establecido en los estatutos del correspondiente sindicato, junto a la posibilidad de tales instancias de celebrar reuniones y desarrollar otras muchas actividades sindicales, de mayor enjundia, dicho sea de paso, para los sindicatos más representativos o de cierta representatividad. De otro lado, su artículo 10 dispuso que en las empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores las secciones sindicales de determinados sindicatos –los que tuvieran presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación paralelos de los empleados públicos– estarían representadas a todos los efectos «por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo», en un número que en principio proporcionaba el propio precepto a la vista del número de trabajadores del correspondiente ámbito de referencia, pero que podía ser objeto de ampliación a través de la negociación colectiva.

⁶ Como atestiguan las crónicas de aquellos años, mientras que CC. OO., tal vez por su experiencia en el seno de las estructuras sindicales preconstitucionales, se mostraba partidaria de la representación unitaria, la UGT, más receptiva en aquellos momentos a la acción sindical clásica por su particular proceso histórico, parecía preferir las fórmulas de representación sindical.

En todo caso, el sistema español de representación de los trabajadores se iba a nutrir progresivamente de otras diversas fórmulas. La más significativa de esas nuevas vías de representación es desde luego la que opera en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y debe su configuración, como es natural, a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL)⁷.

Pero a lo largo y ancho de nuestro sistema podemos encontrar otras variadas manifestaciones de representación y participación de los trabajadores en la empresa, aunque con perfiles un poco más exclusivos, selectivos o singulares. Pensemos, en primer término, en las comisiones representativas que desde hace algún tiempo se han de constituir para negociar con el empresario determinadas medidas de ajuste y reestructuración de la plantilla (traslado colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo, etc.), que constituyen al fin y al cabo una peculiar fórmula participativa. Pero, además, ciertos ámbitos del sistema productivo cuentan con fórmulas de participación de su propia cosecha y más adaptadas a sus necesidades o características, ya sea por previsión directa de su legislación específica, como puede ser el caso de ciertas entidades financieras o de los centros de enseñanza concertada, ya sea a resultas de la negociación colectiva, como sucede en el ámbito, cada vez más impreciso ciertamente, de las empresas públicas. Junto a esas experiencias conviene citar, por lo demás, la singladura abierta por la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de sociedades laborales y participadas, que, tras remodelar el régimen jurídico de la «sociedad laboral», proporciona una novedosa regulación con el fin de promover las así denominadas «sociedades participadas por los trabajadores»⁸.

⁷ Es este un canal de participación que conecta de manera muy evidente con la representación unitaria (de la que en el fondo depende), y que por supuesto no excluye las competencias de esa forma básica de representación en esta particular materia, ni tampoco las que también fue asumiendo la representación sindical. Pero, al mismo tiempo, tiene su propia morfología y sus propios cometidos, especialmente de programación, consulta y vigilancia. Se compone este cauce más especializado de representación y participación de los trabajadores en la empresa de dos estructuras complementarias. Por una parte, de delegados de prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo designados «por y entre los representantes del personal», en número proporcional a la cifra de trabajadores del ámbito de referencia (art. 35 LPRL). Por otra parte, de un comité de seguridad y salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (art. 38 LPRL). Todo ello, sin perjuicio de lo mucho que puedan aportar y que en efecto vienen aportando los convenios colectivos, unas veces por expresa llamada de la ley y otras por propia iniciativa, especialmente en determinados sectores de actividad.

⁸ Según el tenor literal de la propia Ley 44/2015, son sociedades participadas aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que no llegan a reunir los requisitos de la sociedad laboral pero que promueven, junto al acceso a la condición de socios de sus trabajadores, «distintas formas de participación de los mismos, en particular a través de la representación legal de los trabajadores», y particularmente «en los resultados y en la toma de decisiones» de la empresa. Es precisamente este texto legal uno de los pocos ejemplos de apertura legal de cauces de participación en la propiedad y en los resultados o beneficios de la empresa dentro de nuestro sistema, pese al encargo que, como vimos, se deriva en tal sentido del artículo 129.2 de la CE.

Un apunte adicional merece dentro de todo este despliegue de fórmulas e instrumentos de representación colectiva de los trabajadores el empleo público. La sujeción a la legislación laboral de los empleados públicos que prestan servicios mediante contrato de trabajo lleva consigo, naturalmente, la aplicación en ese ámbito de trabajo tanto de lo que se conoce como «doble canal» de representación, como de las previsiones específicas de participación y representación que hemos mencionado en el campo de la prevención de riesgos laborales. Pero la idea de representación y participación de los trabajadores en la empresa se ha extendido también al ámbito del empleo público de régimen funcional, pese al carácter un tanto refractario a los derechos laborales de dimensión colectiva que ese sector profesional había venido mostrando durante tanto tiempo. Es posible que la llegada de la libertad sindical al ámbito de los funcionarios públicos haya sido el punto de partida para la introducción de estas otras fórmulas de defensa y promoción de intereses profesionales, que empezaron a implantarse con la Ley 9/1987 y se regularon más tarde en el Estatuto básico del empleado público (Del Rey, 1988). La amplitud del radio de cobertura de nuestra actual legislación de prevención de riesgos laborales, aplicable directamente a la función pública, también ha jugado a favor de esa corriente favorable a la introducción de las instituciones de representación colectiva de intereses dentro de las Administraciones públicas, en este caso para atender esa particular parcela de la seguridad y salud en el trabajo. A la postre, parece inevitable extender hacia el funcionariado una serie de derechos reconocidos al personal que, pese a tener un régimen distinto en su relación de trabajo, realiza con mucha frecuencia tareas equivalentes o de notable proximidad (Alfonso, 2019).

Conviene anotar, por otro lado, que la entrada de España en la entonces denominada «Comunidad Económica Europea» supuso un nuevo espaldarazo para la representación y participación de los trabajadores en la empresa. Se trata, como es sabido, de una materia que ha estado muy presente en el proceso de construcción del espacio europeo de relaciones laborales, y de la que hoy en día se ocupa expresamente el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (particularmente en su título X, sobre política social), en el que se conceden a los órganos de la Unión Europea distintos grados de intervención en materia de «información y consulta a los trabajadores» y en relación con «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión»⁹, lo que ha dado lugar no solo a la aprobación en el año 2002 de un «marco general» sobre derechos de información y consulta, sino también a la puesta en circulación desde algunos lustros atrás de directrices más específicas para impulsar la constitución de «comités de empresa europeos» en empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (desde 1994) y la «implicación» de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas de matriz europea (desde 2001), así como la previsión de cauces de participación de los trabajadores

⁹ Tales competencias no solo permiten a las instituciones europeas desarrollar labores de apoyo, complemento y cooperación con los Estados miembros, sino también la aprobación de «disposiciones mínimas» mediante directivas de progresiva aplicación, «teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros» (art. 153 TFUE).

en las operaciones de transmisión, fusión y escisión de sociedades (Fernández, 2006). La información y consulta de los trabajadores es, por lo demás, una constante en las directivas comunitarias sobre reestructuración y otras vicisitudes empresariales, y ya está proclamada como derecho básico para el espacio europeo en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea de 2000, tras haberlo logrado en la Carta de derechos sociales de los trabajadores de 1989¹⁰.

Como era de esperar, todo ese acervo comunitario ha influido en el sistema legal español, de diversas formas¹¹, que también ha sido receptivo a la acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que, además del impulso a la representación de los trabajadores en la empresa que pudiera derivar de sus Convenios 87 y 98, sobre libertad sindical, y de sus variadas propuestas y recomendaciones sobre participación de los trabajadores en la empresa (Alonso, 1966), se ha ocupado específicamente de «los representantes de los trabajadores» en su Convenio número 135 y en la Recomendación paralela número 143, uno y otra del año 1971. Para estos instrumentos de derecho internacional, la expresión «representantes de los trabajadores» se refiere a:

[...] las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales [...] [con independencia de que se trate de] representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos [...] [o de que se trate de] representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Como cabe imaginar, la finalidad primordial de esta regulación no es otra que dotar a dichos representantes de las facilidades y garantías necesarias para el ejercicio de su función,

¹⁰ Con independencia, en estos momentos, de la fuerza vinculante o capacidad de exigencia que pueda atribuirse a un derecho formulado en tales términos. *Vid.* Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de enero de 2014, asunto C-176/12.

¹¹ Ha obligado al legislador español a regular la constitución de comités de empresa europeos y la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas de matriz europea (mediante sendas Leyes de 1997 y 2006, respectivamente), además de introducir las oportunas previsiones dentro de la legislación de sociedades. Además, motivó en su momento una significativa reforma del título II del ET, mediante la Ley 38/2007, con la finalidad principal de proceder al reajuste, la clarificación y la mejora sistemática de las competencias de los representantes unitarios. Y ha supuesto, a fin de cuentas, la adaptación de muchos pasajes de nuestro ordenamiento laboral a las exigencias de información y consulta impuestas por la correspondiente norma comunitaria, como ha sido el caso, primordialmente, de las reglas sobre transmisión de empresa y sobre despido colectivo, que a su vez han influido en las que se aplican a la modificación de condiciones de trabajo, al traslado, a la reducción temporal de jornada o a la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

especialmente de una protección eficaz frente al despido y otros posibles actos de represalia o discriminación. Un objetivo más estructural es por supuesto el de promover e incentivar la implantación de estructuras de representación de los trabajadores en todos los países.

3. Configuración general de la representación unitaria de los trabajadores

Desde su definitiva implantación en el año 1980, el núcleo de la regulación de la representación unitaria de los trabajadores se ha mantenido constante, aunque también hay que decir que a lo largo de su vida ha experimentado algunas reformas de consideración. En los años 1984 y 1994 fue sucesivamente modificado para reajustar algunos puntos de conexión entre las elecciones a representantes unitarios y la constatación de la representatividad de los sindicatos (Martín, 1985a; Matía, 1994)¹², y en el año 2007 fue retocado parcialmente para una mejor acomodación del cuadro de competencias de los representantes unitarios a las correspondientes directrices comunitarias. Ese régimen jurídico se completa en la actualidad con el pertinente reglamento electoral (RD 1844/1994, de 9 de septiembre) y con diversas piezas legales de apoyo y refuerzo (como la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social del año 2000 –LISOS– y la Ley reguladora de la jurisdicción social de 2011 –LRJS–), y cuenta, por supuesto, con la función nutritiva y de complemento que, en esta materia, como en tantas otras, viene desempeñando la jurisprudencia. Esencial es aquí la aportación de la jurisprudencia ordinaria, en la medida en que el régimen jurídico de nuestra representación unitaria depende básicamente de lo que disponga el legislador. Pero también es reseñable el papel que ha venido desempeñando a este respecto la jurisprudencia constitucional, que en bastantes ocasiones ha encontrado motivos para conectar la posición o la actividad de los representantes unitarios con cláusulas constitucionales

¹² En ese sentido, conviene recordar que la segunda de esas reformas legales entrañó entre otras cosas la conclusión de la práctica hasta entonces habitual de concentración de las elecciones en un determinado periodo temporal cada 4 años, de modo que desde entonces solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos, debidamente comunicado a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad, «podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales» (art. 67 ET). Otra consecuencia fue la desaparición de la proclamación oficial de resultados electorales que se venía haciendo hasta esos momentos, con las consiguientes dificultades de acceso a información de carácter global sobre los resultados electorales y sobre su repercusión en el estado de la representatividad sindical. Según el alambicado lenguaje de la propia exposición de motivos de la Ley 11/1994, los detonantes de ese considerable cambio legal fueron:

[...] la innecesaria, pero excesiva, confrontación en tal periodo entre las distintas opciones sindicales, o la gran litigiosidad en el control del cómputo de los resultados electorales, situaciones estas que no solo dificultan y retrasan la obtención de los datos considerados para medir la representatividad, sino que trasladan a la sociedad una imagen negativa de la actuación de los interlocutores sociales y de la Administración laboral.

susceptibles de amparo y, en especial, con el derecho a la libertad sindical, normalmente por mediación de algún sujeto sindical o por la existencia de vínculos de afiliación entre el representante, o el candidato a representante, y un sindicato, como más adelante veremos.

El primer dato que habría que destacar en la configuración normativa de la representación unitaria de los trabajadores es probablemente su proyección general al conjunto del trabajo asalariado. De entrada, no solo tiene virtualidad en el ámbito de la empresa privada, también en el contexto del sector público, incluidas, según dijimos, las Administraciones públicas. Dentro del ámbito privado de la economía y la producción, la representación unitaria está prevista para cualquier sector de actividad y cualquier tipo de relación laboral, aunque también es cierto que el legislador ha tenido en cuenta las particularidades que a estos efectos pueden ofrecer algunos ámbitos o medios de trabajo¹³. Algún matiz especial presenta asimismo el sector público, no solo por las particulares vías de participación que se prevén para algunos tipos de trabajo¹⁴, sino también porque la configuración orgánica y la distribución funcional de la Administración pública, muy distintas obviamente de la empresa privada, obligan a una delimitación especial de las correspondientes unidades electorales (según hace ver la disp. adic. tercera RD 1844/1994, que da aplicación a la disp. adic. quinta Ley 9/1987). Por lo demás, todos los trabajadores asalariados gozan de estos derechos de representación en el ámbito de su prestación de servicios, sin perjuicio de que la existencia en la empresa de trabajadores temporales y fijos-discontinuos requiera de alguna operación singular con vistas a determinar el censo de la plantilla y el correspondiente número de representantes (art. 72 ET).

A partir de estas premisas, y sin perjuicio de lo que digamos en el epígrafe siguiente a propósito de la «unidad de referencia» (que, como regla general, es el «centro de trabajo»), cuatro rasgos básicos podrían predicarse de la fórmula de representación y participación de los trabajadores en la empresa acuñada por el título II del ET, al menos en un primer ejercicio de reflexión y a expensas de algunas otras consideraciones, que añadiremos al final, sobre su naturaleza jurídica o su posición en el sistema de relaciones laborales. El primero de ellos tiene bastante que ver con aquel semblante de proyección general que ya tuvimos ocasión de mencionar, pero juega más bien en el interior de cada ámbito funcional de la representación, ya sea el centro de trabajo, ya sea la empresa en su totalidad. Nos referimos a su carácter unitario, en el sentido de que se trata de una representación común, y

¹³ Unas veces para reacondicionar los órganos representativos y el procedimiento de elección de los mismos, como ocurre con el trabajo en el mar, tanto el de pesca como el de la marina mercante (arts. 15 y ss. RD 1844/1994), y otras veces para prever la posibilidad de cauces singulares o más adaptados de representación de los trabajadores, como es el caso de los deportistas profesionales (a tenor de la remisión que efectúa a la negociación colectiva el art. 18 RD 1006/1985). También es verdad que para algunas relaciones laborales de carácter especial la representación unitaria o bien está directamente excluida, sin perjuicio de otras formas de representación (como ocurre con la alta dirección, según art. 16 RD 1382/1985), o bien tropieza con dificultades que a veces pueden antojarse cuasi insuperables para su implantación (como seguramente es el caso de los empleados de hogar).

¹⁴ Como el de los penados en instituciones penitenciarias (según el art. 13 RD 782/2001).

única en su clase, para todos los trabajadores del ámbito de trabajo correspondiente, con independencia no solo de la modalidad utilizada para la contratación de su prestación de servicios, o de las características de su relación laboral (dejando a salvo la ya constatada exclusión del personal de alta dirección), sino también de su afiliación o no a un sindicato, y, por supuesto, con independencia de su parecer o su criterio sobre estar o no representado por una fórmula de estas características¹⁵. De esa forma, la representación unitaria se contrapone con claridad a la representación sindical, que es limitada o parcial en lo que se refiere a su ámbito subjetivo (solo para los afiliados al sindicato correspondiente) y que puede ofrecer un semblante plural en los ámbitos de referencia (en tanto que cada sindicato puede constituirla con su grupo de afiliados).

El segundo rasgo de la representación unitaria es su carácter obligatorio, en tanto que, institucionalmente, ha de constituirse o ponerse en marcha siempre que se den los requisitos legalmente previstos para ello, sin perjuicio de que también se admitan algunas hipótesis de voluntariedad (como la elección de delegados de personal en centros muy pequeños e, incluso, con los correspondientes matices, la formación de un comité intercentros). Este segundo rasgo también sirve para distinguir la representación unitaria de la representación sindical, en tanto que esta otra tan solo se pone en marcha por decisión de los interesados (el sindicato o los afiliados al sindicato), sin perjuicio de que pudiera surgir alguna clase de obligación de los pertinentes estatutos sindicales y de que, una vez tomada la decisión por los titulares del derecho, su realización práctica sea obligatoria para la empresa. Desde luego, el carácter definitivamente obligatorio de la representación unitaria, que no nace de pacto o previsión de carácter privado, sino de la propia ley, vale tanto para los trabajadores (que no tienen poder de decisión sobre su existencia, ni sobre su alcance o posibles alternativas) como para el empresario, aunque cabe pensar que es relevante sobre todo en este lado de las relaciones de trabajo, puesto que, aun siendo tal forma de representación de los trabajadores el resultado de una opción legal vinculante, es evidente que si para los trabajadores constituye ante todo una ventaja o un beneficio, del que presumiblemente querrán hacer uso (ellos o, cuando menos, sus representantes colectivos), para el empresario,

¹⁵ El rasgo de representación «común» cobra mayor intensidad en algunos supuestos de colaboración de trabajadores de distintas empresas en la correspondiente actividad productiva. La previsión legal más directa se encuentra en el artículo 17.1 de la Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal, y concede a los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria «la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios». Una segunda previsión relevante en este sentido, aunque de efectos más indirectos, es la que recoge el artículo 42.7 del ET en el contexto de los negocios de subcontratación de obras y servicios entre empresas, y tiene como fin permitir que los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal se reúnan con los representantes legales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas «cuando compartan de forma continuada centro de trabajo» para tratar conjuntamente de las condiciones de ejecución de la actividad laboral, bajo el presupuesto de que estos últimos representantes pueden hacer uso de los locales disponibles para los primeros en la correspondiente empresa principal (art. 81 ET).

aunque ofrezca utilidad y conveniencia, acarrea sobre todo deberes, de manera inmediata el de admitir su existencia, pero adicionalmente el de colaborar en su implantación. De hecho, se califica como infracción administrativa muy grave «la transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores» (art. 8.7 LISOS).

En fin, el tercer rasgo de la representación unitaria es precisamente su carácter electoral, dado que los representantes unitarios se designan a través de un proceso de elecciones; un proceso que tiene una incontestable dimensión pública, en tanto que viene impuesto por el legislador, y que, por cierto, acoge algunos caracteres propios de las elecciones políticas¹⁶. Como dice el artículo 69 del ET, «los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto». No es este, claro está, el mejor momento para detenerse en ese procedimiento electoral, pero pueden destacarse algunos datos para hacerse cargo mínimamente de sus perfiles: 1) la puesta en marcha de la elección conecta ordinariamente con el inicio de la correspondiente actividad empresarial o con la apertura de nuevos centros de trabajo, pero también puede darse en otros variados supuestos; 2) cabe la posibilidad de proceder a elecciones parciales, ya sea por dimisión o revocación de representantes, u otros acontecimientos de impacto particular o subjetivo, ya sea por cambios en la composición de la plantilla de trabajadores¹⁷; 3) tienen la condición de elector (derecho de sufragio activo) todos los trabajadores con un mínimo de vinculación a la empresa, y son elegibles (derecho de sufragio pasivo) aquellos que cumplen algún requisito adicional de capacidad de obrar y antigüedad en la empresa¹⁸; 4) cuentan con legitimación para la promoción de elecciones no solo los trabajadores del centro de trabajo (o de la empresa) correspondiente, sino también, y quizá con cierto ánimo de preferencia por parte del legislador, las organizaciones sindicales más representativas y las que acrediten un mínimo de un 10 % de representantes en la empresa de referencia; y 5) pueden presentarse a la elección «los trabajadores que avalen

¹⁶ De esta regla queda formalmente excluido, como es de imaginar, el comité de empresa, que, como luego diremos, se forma mediante un singular proceso de «cooptación» entre los representantes unitarios «de base» según el artículo 63.3 del ET. El ingrediente electoral actúa aquí, por lo tanto, solo de forma indirecta o mediata.

¹⁷ Ya sea por incremento de la misma, en cuyo caso la ley habilita directamente la puesta en marcha del proceso electoral, ya sea por «disminuciones significativas de plantilla», en cuyo caso es necesario que haya previsión en tal sentido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (arts. 67 ET y 13 RD 1844/1994). Téngase en cuenta, por cierto, que la transmisión de empresa no entraña en sí misma la conclusión del mandato representativo (art. 44.5 ET).

¹⁸ La primera se concede a «todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes», y la segunda a «los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses», salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad (art. 67 ET). Gozan de estos derechos los trabajadores extranjeros, que «podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior» (art. 67 ET).

su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir», pero también cabe, de nuevo, que asuman esa tarea los sindicatos legalmente constituidos o las coaliciones de sindicatos (art. 69 ET)¹⁹. El recorrido por este régimen jurídico electoral podría concluir recordando que para el desarrollo del proceso debe constituirse una mesa electoral y que tanto los actos de votación como los de asignación efectiva de puestos representativos presentan algunas diferencias notables según se trate de elección de delegados de personal o de comité de empresa²⁰.

Hay que apuntar, además, como cuarto rasgo, que desde sus primeras apariciones en nuestro sistema la representación unitaria de los trabajadores fue calificada habitualmente como «representación legal», por haber nacido directamente de las correspondientes previsiones legales y por tener su principal regulación en textos normativos de rango legal. El propio legislador empezó a referirse a ella con esa denominación, como puede comprobarse aún en algunos preceptos legales (como los arts. 41 y 51 ET, por poner algún ejemplo). Hoy en día, no obstante, ese calificativo es discutible, y quizá algo confuso, pues tras la regulación en la LOLS de las secciones y delegados sindicales, también estas otras estructuras representativas pueden tomarse formalmente como «representación legal». De hecho, estas otras instancias de naturaleza sindical normalmente pueden asumir y ejercer, al igual que las unitarias, las competencias que el legislador atribuye sistemáticamente a «los representantes legales de los trabajadores» (aunque en algunos casos ello resulte más

¹⁹ Téngase en cuenta que, tanto en la promoción de elecciones como en la presentación de candidaturas, los sindicatos cuentan con el apoyo inestimable del derecho de libertad sindical, que tiene literalmente entre sus ingredientes «la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal» (art. 2.2 d) LOLS) y que, en general, presta amparo a todas aquellas actividades que le atribuya o reconozca el legislador (contenido adicional de la libertad sindical). *Vid.*, por ejemplo, Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 103/2004, de 2 de junio. Ya vimos que tanto la jurisprudencia ordinaria como la constitucional han admitido incluso la promoción de elecciones por parte de sindicatos más representativos en centros de trabajo de 6 a 10 trabajadores.

²⁰ En el primer caso se vota directamente a candidatos y en el segundo a candidaturas o «listas», con las consecuencias que ello tiene también para la designación de los elegidos. Junto a la mesa electoral, a la que competen sobre todo tareas de dirección, gestión y toma de decisiones incidentales, interviene en el proceso una oficina pública dependiente de la autoridad laboral, a la que debe comunicarse el acta de constitución de la mesa electoral y el acta de escrutinio de los resultados electorales, para que proceda a su publicación en los tabloneros de anuncios y, en su caso, al registro de las actas electorales, de las que podrá expedir «copias auténticas» a los interesados y, a partir de las mismas, «certificaciones acreditativas» de la representatividad de los sindicatos (arts. 75 ET y 21 y ss. RD 1844/1994). Quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa, pueden impugnar los actos electorales a través del procedimiento arbitral legalmente previsto, con la precisión de que el laudo arbitral que se dicte a resultados del mismo podrá ser impugnado ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente (arts. 76 ET, 28 y ss. RD 1844/1994 y 127 y ss. LRJS). También pueden ser impugnadas en esa sede jurisdiccional las resoluciones de la oficina pública competente en materia electoral denegatorias del registro o de solicitudes de certificación de la representatividad sindical (arts. 76 ET y 133 y ss. LRJS).

cuestionable, como puede acontecer con la previsión del art. 42.7 ET, a la que luego nos referiremos). Conviene tener en cuenta, además, que el estatuto regulador de la representación unitaria cada vez cuenta con mayor aportación de la negociación colectiva, que ha de respetar desde luego la correspondiente base legal, pero que puede completar, intensificar e incluso modular muchas de sus previsiones. Desde este otro punto de vista es, pues, una representación de régimen legal, pero, en muchos casos, con un importante régimen convencional complementario.

Cabría preguntarse, en fin, por la naturaleza real de nuestra representación unitaria de los trabajadores. Como ya hemos visto, ha nacido de un contexto no sindical, y formalmente se configura como un instrumento de representación y defensa de intereses colectivos diferenciado del sindicato. No tiene su raíz, en definitiva, en el derecho de libertad sindical, sino en una estrategia de tutela y atención a los intereses de los trabajadores que se apoya en una base conceptual diferente y que, si la abordamos desde una perspectiva estrictamente jurídica, encuentra su apoyo en una cláusula constitucional externa al derecho de sindicación. Nuestra representación unitaria no nació formalmente de la libertad sindical, ni deriva hoy en día del artículo 28.1 de la CE, sino que entronca, como ya hemos dicho, con las previsiones del artículo 129.2 de la CE, con independencia del peso o de la inercia de nuestras instituciones históricas.

Pese a ello, muchas veces se ha dudado acerca de si puede merecer la protección que brinda el derecho a la libertad sindical, por varias razones. En parte, porque los representantes de los trabajadores desarrollan «acción sindical» en sentido material y funcional, esto es, acción de defensa y reivindicación de intereses de los trabajadores (Rodríguez-Piñero, 1978), con unos fines y unos métodos que se asemejan mucho a lo sindical, y con problemas bastante parecidos en el interior de la empresa y de los centros de trabajo. Y, en otra buena parte, porque nuestra representación unitaria está considerablemente sindicalizada, desde el momento en que es el sindicato, con toda probabilidad, el principal promotor y el principal nutriente de la misma. Lo cierto es que, por una u otra razón, los representantes unitarios de los trabajadores han conseguido muchas veces el amparo de la libertad sindical frente a decisiones empresariales de discriminación o represalia, a veces por ser afiliados a un sindicato, pero en algunas otras ocasiones aun sin haberse acreditado y ni siquiera pedido tal extremo, como permite comprobar nuestra jurisprudencia constitucional²¹. Por supuesto, el representante unitario goza *per se* de algunos elementos de protección típicos de la libertad sindical, como es el derecho a la no discriminación o la tutela eficaz frente al despido, entre otros motivos por exigencia de aquellos instrumentos de la OIT a los que con anterioridad hicimos referencia.

²¹ *Vid.*, a tal efecto, la pionera STC 38/1981, de 23 de noviembre, que inicia una línea interpretativa refrendada posteriormente en varias ocasiones, pese a que la propia jurisprudencia constitucional ha insistido más de una vez en la naturaleza no sindical de la representación unitaria y en sus diferencias con la representación sindical (*vid.* SSTC 281/2005, 100/2014 y 64/2016, entre otras).

Problemas particulares puede plantear, por lo demás, la relación entre la representación unitaria y la representación puramente sindical; dos fórmulas representativas que por supuesto pueden convivir en unos mismos centros de trabajo. De entrada, parecería deseable que ambas formas de representación caminaran en el mismo sentido y desarrollaran una estrategia convergente de reivindicación y defensa de intereses de los trabajadores, y a ello puede ayudar, más allá de aquellos rasgos de sindicalización de nuestra representación unitaria, la posibilidad de que los delegados sindicales participen en las reuniones del comité de empresa, como ya tuvimos ocasión de anunciar. Pero no deben excluirse por completo las hipótesis de fricción, divergencia o confrontación. En tales casos es preferible seguramente que sean las partes contendientes las encargadas de dar salida airosa al correspondiente contencioso. Pero tampoco es descartable la conveniencia de una intervención legal dirimente. ¿En qué sentido? Ya sabemos que nuestra legislación laboral más reciente ha dado prioridad a la representación sindical en materia de negociación colectiva (art. 87 ET) y de consulta con el empresario para la adopción de decisiones de trascendencia colectiva (art. 41 ET). Es, obviamente, una toma de posición muy favorable al sindicato, que inevitablemente presupone una determinada opción ideológica, pero también es muy probable que sea la respuesta más consecuente a la vista de lo que dispone el artículo 5 del Convenio número 135 de la OIT, según el cual:

[...] cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

4. Unidades de referencia y estructura orgánica de la representación unitaria de los trabajadores

Como hemos adelantado, la representación unitaria se constituye en principio, y como regla general, por centros de trabajo. No es, de entrada, una representación para los trabajadores «de una empresa», sino más bien para quienes prestan servicios en ese otro ámbito más reducido o localizado dentro de la organización empresarial. Todo ello con independencia, de nuevo, de que algunas de sus posibles manifestaciones estén pensando en la empresa en su conjunto (comité conjunto, comité intercentros) y de que necesariamente haya de representar a la generalidad de los trabajadores de la empresa cuando esta sea «unicelular», esto es, cuando carezca de unidades productivas diferenciadas que merezcan la calificación de centro de trabajo en el sentido del artículo 1.5 del ET (Cuevas, 1982). La opción por este sistema notablemente descentralizado y, más concretamente, la elección del centro de trabajo como ámbito primordial de referencia, que con seguridad tiene su mejor explicación en la influencia de la situación precedente a la aprobación del ET, no está privada de sentido y razonabilidad, entre otros motivos por la proliferación de este tipo de unidad

productiva en nuestro sistema empresarial y su tradicional recepción en nuestra legislación laboral (Lahera, 2019). No puede negarse, además, que, al brindar la oportunidad de que dentro de una misma empresa existan dos o más instancias de representación unitaria, puede ser vista como una opción ventajosa desde el punto de vista de los trabajadores, en cuanto puede aportar mayor proximidad del representante al ámbito de la representación y, en su conjunto, mayores «dosis» de representación, pues la distribución de la empresa en centros de trabajo proporciona con toda seguridad un porcentaje más alto de representantes.

Pero también lleva consigo algunas consecuencias no siempre positivas. Por lo pronto, entraña la posibilidad de que se susciten dudas y controversias acerca de si un determinado lugar o recinto de trabajo tiene la condición o no de centro de trabajo y, por consiguiente, acerca de si es acreedor o no a una instancia propia o particular de representación unitaria. Adicionalmente, puede crear problemas de articulación o conjunción para la puesta en marcha y el desarrollo de determinadas acciones de representación o tutela de intereses, como la negociación colectiva o los procesos de consulta con la dirección de la empresa; dificultades que naturalmente pueden solventarse mediante la creación de estructuras suplementarias con mandato representativo para el conjunto de la empresa (como es el caso, al que luego aludiremos, del comité intercentros), pero que en más de un caso crearán las previsibles incomodidades.

A ese presupuesto básico hay que añadir ahora un dato numérico o cuantitativo también relevante en la estructura de la representación unitaria. No es otro que la cifra de trabajadores de la correspondiente unidad de referencia –del centro de trabajo o de la empresa, en los términos que hemos apuntado–, que actúa, en efecto, como segundo factor determinante para la configuración orgánica de la representación unitaria de los trabajadores, en dos sentidos. No será fácil siempre el cálculo preciso de tal variable (por las diversas situaciones o vicisitudes que pueden afectar a la relación de trabajo), ni, como ya hemos dicho, todos los trabajadores de la plantilla computan de la misma forma. Pero baste en estos momentos decir, por lo pronto, que la cifra de trabajadores determina la existencia o no de ese tipo de representación, puesto que las normas españolas dejan al margen de este sistema de representación de intereses aquellos ámbitos de trabajo (empresa o centro de trabajo, una vez más) que no alcanzan un mínimo de trabajadores (11 en principio), probablemente bajo la comprensible idea de que en tales circunstancias es viable la relación directa entre los trabajadores y la dirección de la empresa, tanto a los efectos de presentación de quejas o peticiones, como a los efectos de gestión de recursos humanos y adopción de las medidas pertinentes. Adicionalmente, el volumen de la plantilla influye en la clase de instancia representativa (hasta 49 trabajadores, delegados de personal; desde 50 trabajadores, comité de empresa) y en el número de representantes (1 o 3 delegados de personal, 5 o más miembros de comité de empresa). Todos estos umbrales son razonables, lo mismo que lo es el criterio particular de cómputo de los trabajadores temporales y fijos-discontinuos a efectos de calcular el número de representantes en un determinado centro de trabajo, al que ya aludimos con anterioridad. No parece que choquen con ninguna directriz de carácter supranacional, ni que constituyan ninguna diferencia cuestionable respecto de las reglas habituales en el panorama comparado.

Con estos mimbres estructurales, y de acuerdo con lo previsto en el título II del ET, podría decirse, tratando de hacer una especie de gráfico, que la representación unitaria se organiza en cuatro estratos, completados con una especie de modulación para ciertas situaciones de contornos particulares. Los dos centrales son, sin duda, los de mayor relevancia y envergadura, y conforman, por así decirlo, el núcleo de la estructura representativa, mientras que los que están en los extremos juegan más bien un papel o bien de cobertura residual, o bien de suplemento representativo. Veamos: 1) en el aludido espacio nuclear se sitúan, naturalmente, los delegados de personal y los comités de empresa, que son instancias de implantación obligatoria en los centros de trabajo, o, en su caso, en las empresas, que cumplen los requisitos legalmente establecidos; 2) en el estrato inferior se ubica el delegado de personal que puede ser elegido, de forma voluntaria, en los centros de trabajo, o empresas, que no alcanzan dimensión suficiente para la aplicación de aquella otra regla imperativa, pero que, en todo caso, cuentan con un mínimo de trabajadores en la correspondiente plantilla, y 3) en el estrato superior se coloca el comité intercentros, una instancia representativa que es de implantación voluntaria, pero que cuenta con el pertinente respaldo legal cuando se prevé su constitución por mediación de la negociación colectiva. En fin, la modulación a la que hicimos referencia no significa otra cosa que la aplicación de las reglas de elección y formación del comité de empresa a determinadas empresas pluricelulares, esto es, con varios centros de trabajo susceptibles de contar con representación propia, pero con plantilla insuficiente para la aplicación de las reglas ordinarias. Por supuesto, las reglas legales que delimitan cada uno de estos ámbitos de referencia no son disponibles para las partes, de modo que no cabe ni la fragmentación artificial de centros de trabajo, ni la agrupación de estos fuera de las posibilidades ofrecidas por la ley para perseguir otra distribución o configuración de las estructuras representativas²².

Literalmente, la representación unitaria a través de delegados de personal es propia de «la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores» (art. 62.1 ET). Según hemos anunciado, el número de delegados depende de la cifra de trabajadores del ámbito de referencia: hasta 30 trabajadores, 1 delegado; de 31 a 49 trabajadores, 3 delegados. En el primer caso, el desarrollo de la acción representativa no presenta mayores dificultades ni requiere prácticamente precisiones, puesto que, al existir 1 solo representante, todo dependerá de su capacidad de iniciativa y de toma de decisiones, sin perjuicio de su relación con los representados. En cambio, cuando el número de delegados asciende a 3, el panorama puede ser más complejo y más incierta la toma de decisiones. Pese a ser varios no constituyen un órgano, pero exige la ley que ejerzan «mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos», lo cual no puede significar otra cosa que la condición de representante de todos y cada uno de ellos se ostenta y ejerce en relación con el conjunto de trabajadores, no con una parte de los mismos, y que la toma de decisiones, en caso de divergencia, se ha de basar en la regla de mayoría (Bercovitz, 1981).

²² Según la jurisprudencia, hay que atenerse, en definitiva, a las reglas legales de delimitación de los ámbitos que corresponden a cada instancia o estructura de la representación unitaria.

Esta conformación y ubicación legal de los delegados de personal parece clara, pero no cabe duda de que la alusión a «la empresa o centro de trabajo» en el artículo 62.1 del ET concede cierto margen a la especulación acerca de cuál es el ámbito que realmente ha de tomarse en consideración para la implantación de esta primera instancia representativa. No hay problema cuando la empresa no cuenta con centros de trabajo diferenciados, ni tampoco cuando cuenta con varios centros y en todos ellos se dan las condiciones para el nombramiento de delegados de personal. El problema se plantea cuando la empresa cuenta con 2 o más centros de trabajo de dimensión inferior a las previsiones legales o cuando cuenta con algún centro de dimensión suficiente y con otras unidades de menor entidad. ¿Habilita la referencia del artículo 62.1 del ET a la «empresa» la suma de esas unidades de dimensión inferior y la elección de representantes para el conjunto? ¿Hay que guiarse en todo caso por la referencia al centro de trabajo cuando existen unidades con ese carácter? Desde el punto de vista de la efectiva representación de intereses, quizá la mejor solución en casos como los mencionados sea la de tomar como referencia el conjunto de la empresa. La opinión de los trabajadores afectados podría ser, además, un criterio determinante. Pero es evidente que caben también otras posibles interpretaciones, tal vez más próximas al tenor literal del precepto y, desde luego, con mayor respaldo jurisprudencial²³. Un escenario distinto es, en principio, el de «aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores», en cuyo caso es posible la elección de un delegado de personal «si así lo decidieran estos por mayoría»²⁴. Pero esta posibilidad abierta por la ley también puede generar dudas interpretativas, pues puede darse el caso de que una empresa cuente con un centro de trabajo de dimensión suficiente y un centro de trabajo de dimensión más reducida que no alcance los pertinentes umbrales, por poner un ejemplo. Todo ello pone de relieve que la estructura de esta primera modalidad de representación unitaria –los delegados de personal– admite algún grado de ajuste y precisión, al menos en lo que toca a su ámbito de referencia, sin perjuicio del valor aclaratorio que para muchas de estas hipótesis tienen ya las aportaciones que viene haciendo la jurisprudencia (Álvarez, 2019). Es uno de los retos que en buena lógica tendría que afrontar el legislador.

El segundo de los estratos centrales y nucleares a los que con anterioridad hicimos referencia se corresponde con el comité de empresa, que es «el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses» y que se ha de constituir «en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores» (art. 63.1 ET). Su número de miembros siempre debe ser impar, por razones de funcionamiento y toma de decisiones, y depende en su concreción del número

²³ La STS de 31 de enero de 2001 (rec. 1959/2000), que, en definitiva, sigue la estela de las citadas con anterioridad, ha rechazado la aplicación de las reglas legales de agrupación de centros de trabajo previstas para el comité conjunto para posibilitar la elección de delegados de personal o incrementar su número.

²⁴ Aunque la jurisprudencia, ordinaria y constitucional, ha admitido la promoción de elecciones por parte de los sindicatos más representativos (STS de 10 de marzo de 2004, rec. 2/2003, y STC 36/2004, de 8 de marzo).

de trabajadores del centro de trabajo, según la escala del artículo 66 del ET, en cuya parte más baja se contempla el centro de trabajo «de 50 a 100 trabajadores», con un comité de empresa de 5 miembros, y en cuya parte más alta figura el centro de trabajo «de 751 a 1.000 trabajadores», con un comité de 21 miembros, con la previsión adicional de que «de 1.000 en adelante» se añaden «2 por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75». A diferencia de los delegados de personal, el comité de empresa es propiamente un órgano representativo, y por ello el artículo 63.2 dispone que ha de elegir «de entre sus miembros un presidente y un secretario» y que ha de elaborar «su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa». Por otra parte, «los comités deberán reunirse cada 2 meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados». Aunque no tiene personalidad jurídica, «se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros» (art. 65.1 ET), lo cual se traduce, en el plano estrictamente jurisdiccional, en legitimación para actuar en los correspondientes procesos como parte activa o pasiva (por ejemplo, en el proceso de conflicto colectivo, según el art. 154 LRJS). Como hemos visto, ha de actuar conforme a la regla de mayoría.

Las hipótesis de duda o incertidumbre que dibujábamos a propósito de los delegados de personal a partir de la configuración posible de las empresas se pueden avistar también en los ámbitos empresariales propios del comité de empresa. Pero, en este caso, contamos con alguna previsión legal al respecto:

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, 2 o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto, [con la precisión de que] cuando unos centros tengan 50 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 (art. 63.2 ET).

Con esta previsión legal no quedan resueltos, de cualquier modo, todos los problemas interpretativos, entre otras razones porque para el segundo de los escenarios descritos por el artículo 63.2 del ET tan solo se alude a centros «de la misma provincia», sin referencia a la posible existencia de centros de trabajo en «municipios limítrofes», algo que sí está previsto en la primera de esas hipótesis.

Como dijimos, aún se contempla en nuestro sistema legal un estrato superior, que claramente actúa como refuerzo en el sistema de representación unitaria. Es el que corresponde al denominado «comité intercentros», que tan solo puede constituirse si así se hubiera pactado en «convenio colectivo», aunque la legislación también interviene en su fisonomía y en algunos otros aspectos de su configuración. El artículo 63.3 del ET, en efecto, impone «un máximo de 13 miembros», y dispone que tales representantes «serán designados de

entre los componentes de los distintos comités de centro», pero atendiendo a «la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente». Se trata, por lo tanto, de una instancia representativa de segundo grado, que solo puede constituirse a partir de la existencia de las instancias representativas ordinarias (los comités de empresa) y cuya particularidad se aprecia también en su elenco de competencias, en tanto que «no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación» (art. 63.3 ET).

Esta regla, no obstante, no ha impedido, ni impide formalmente, que el propio legislador les otorgue funciones representativas a determinados efectos, como es posible comprobar a propósito de los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.4 ET). Por cierto, poca presencia se concede en este contexto a los delegados de personal, que pueden existir en la empresa de referencia, pero que, según la dicción literal del precepto, no contribuyen a la composición del comité intercentros, tal vez con buena lógica. Tampoco se reconoce relevancia, dicho sea también de paso, a las candidaturas no sindicales en la conformación de ese particular órgano representativo de todos los trabajadores de la empresa, lo cual, siendo más discutible, es una nueva muestra de la progresiva sindicalización de la representación unitaria.

5. Competencias, funciones y atribuciones de la representación unitaria

A diferencia de los sindicatos –que, amparados por la libertad sindical, pueden desarrollar todas aquellas actividades que contribuyan a la consecución de sus fines–, la representación unitaria tan solo puede ejercer las competencias legal o convencionalmente atribuidas. No tiene, por decirlo así, ese margen de iniciativa y maniobra. La pieza de referencia a estos efectos es el artículo 64 del ET, que comprende una lista muy amplia y bastante heterogénea, por cierto, de competencias, atribuciones y funciones de los representantes unitarios de los trabajadores. Pero otros muchos preceptos legales conceden a los representantes competencias adicionales o suplementarias, y, en algunos casos, especifican y desarrollan las de ese listado inicial. Como advierte el propio artículo 64 del ET en su párrafo 8, «lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias». El mismo ET ofrece muchas muestras en ese sentido (piénsese, por ejemplo, en los arts. 40, 41, 47, 51, 77 y 87 ET), que también pueden encontrarse en otras numerosas disposiciones legales y, en particular, dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales y en las normas reguladoras de la huelga y el conflicto colectivo. Ese elenco legal de competencias y funciones se puede precisar y ampliar, asimismo, mediante la negociación colectiva, como reconoce a veces el legislador y como fácilmente permite apreciar una ligera visita a los convenios y acuerdos colectivos. Son, por otra parte, competencias reconocidas formalmente a los comités de empresa, pero recuérdese que, según el artículo 62.2 del ET,

«los delegados de personal [...] tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa», incluidos los que pudieran elegirse de forma voluntaria en pequeñísimos centros de trabajo. Recuérdese, asimismo, que el comité intercentros tan solo tiene, en principio, las competencias atribuidas por el convenio colectivo de referencia y, en su caso, las que específica y directamente le conceda el legislador.

A la vista de todo ese panorama legal, podría decirse que los representantes unitarios de los trabajadores tienen en nuestro sistema tres grandes tipos de competencias, que podríamos calificar como «básicas», «especializadas» y «extravagantes». Tras su reforma en el año 2007 con fines de adecuación de nuestro sistema al marco general sobre información y consulta aprobado en el año 2002 por la Unión Europea, podría decirse que el núcleo de las competencias de los representantes unitarios de los trabajadores –las que hemos decidido denominar como «básicas»– gira en torno a dos ejes. Se trata, respectivamente, de los procedimientos de información y de consulta, que, en esencia, suponen derechos para los representantes y obligaciones para el empresario, pero respecto de cuya «definición y aplicación» tanto el empresario como el comité de empresa (o los delegados de personal) deben actuar «con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores» (art. 64.1 ET).

No son, por otra parte, dos procedimientos estancos, ni mucho menos, dado que entre ellos no existen líneas claras o definitivas de separación y que en muchos casos tienen que operar ineludiblemente de forma unida o conjuntada (Monereo, 1992). De hecho, el propio artículo 64.1 del ET contribuye a esa mezcla de planos cuando dice que:

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Conviene precisar también que:

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos (art. 64.9 ET)²⁵.

²⁵ Como con anterioridad vimos para otras cuestiones relativas a la representación unitaria, muchos de los derechos de información y consulta reconocidos a los representantes de los trabajadores (en el art. 64 ET o en preceptos conexos, incluidas las normas convencionales) vienen reforzados por algunas reglas de responsabilidad administrativa contenidas en la LISOS. Así, constituye infracción administrativa

De cualquier manera, y más allá de esas posibles deficiencias de redacción, podemos hablar, en efecto, de dos grandes bloques de competencias básicas o «nucleares» de los representantes unitarios de los trabajadores a partir de ese precepto estatutario. El primero de ellos está integrado por derechos de «información», que suponen el correspondiente deber del empresario de transmitir a los representantes de los trabajadores los datos pertinentes, a fin de que tengan conocimiento de la cuestión y puedan proceder a su examen, discusión y, en su caso, decisión. Este derecho de información revisite, a su vez, distintas variedades, pues en algunos supuestos significa que el comité de empresa (y los delegados) debe ser informado trimestralmente por el empresario (sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación económica de la empresa, sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, y sobre las estadísticas de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o índices de siniestralidad); en otros casos, que debe recibir información «al menos anualmente» (aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres); otras veces, que debe tener acceso al conocimiento de ciertos datos «con la periodicidad que proceda en cada caso» (balance, cuenta de resultados, modelos de contrato de trabajo o sanciones por faltas muy graves); y, en otras ocasiones, en fin, que se le deben notificar determinados actos o remitir la documentación correspondiente, dentro, en su caso, del plazo señalado, como ocurre, por ejemplo, con la entrega de la copia básica de los contratos que deben celebrarse por escrito y con la notificación de prórrogas y denuncias de los correspondientes contratos (art. 64.2, 3 y 4 ET)²⁶.

El segundo bloque dentro de este primer apartado de competencias está conformado por derechos de consulta, entendida como «el intercambio de opiniones y la apertura de

grave del empresario «la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos» (art. 7.7 LISOS), así como:

El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contrataciones al que se refiere el artículo 42.3 del ET, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal (art. 11 LISOS).

Y es infracción muy grave, por su parte:

Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del ET (art. 8.3 LISOS).

²⁶ Como es lógico, y como expresamente exige el artículo 64.6 del ET, la información se deberá facilitar «en un momento» y «de una manera y con un contenido apropiados», para que permita a los representantes de los trabajadores «proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe», todo ello «sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso».

un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo». Con independencia de su formulación literal, a este bloque puede adscribirse, a tenor del artículo 64.5 del ET, tanto el derecho del comité a ser informado y consultado sobre determinados asuntos empresariales de interés para los trabajadores (situación y estructura del empleo en la empresa y evolución probable del mismo, decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo), como la facultad de emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre otra importante serie de cuestiones de relevancia laboral (reestructuraciones de plantilla y ceses de trabajadores, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo, planes de formación profesional en la empresa, o implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo). Como antes decíamos para los de información, el deber de consulta implica unas exigencias mínimas de forma, tiempo y contenido (art. 64, párr. 6).

Hablábamos también, bien es cierto que con fines exclusivamente clasificatorios, de competencias «especializadas» de los representantes de los trabajadores, para aludir en el fondo a una serie de facultades o atribuciones que cumplen una función más específica, que tienen un destino algo más focalizado o que entrañan tareas de mayor singularidad. Aquí debemos referirnos, en primer término, a las competencias de vigilancia de los representantes unitarios de los trabajadores, que abarcan un amplísimo campo material (cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y de empleo, cumplimiento de los convenios colectivos, pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, observancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres) y que, en algunos casos, se desarrollan en concurrencia con otras formas de representación de configuración más particular (como los delegados de prevención). A este apartado pertenecen, asimismo, algunas competencias de participación que legalmente se atribuyen a los representantes unitarios, como la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares (que se supone que es tarea compartida, pero que ha de llevarse a efectos, en todo caso, conforme a lo establecido en convenio colectivo). Y a este capítulo deben incorporarse, finalmente, las facultades de formulación de quejas y acciones ante el empresario acerca de problemas o asuntos laborales, que se unen a su ya conocida legitimación para ejercer acciones administrativas y judiciales.

Como dijimos, cabe aún la identificación de un tercer capítulo de competencias de los representantes unitarios de los trabajadores, a las que se les podría dar, siempre con aquel objetivo formal de catalogación general, el nombre de «extravagantes», en su sentido de extraordinarias o, en su caso, de menos previsibles en un sistema de relaciones laborales

sustentado esencialmente sobre el derecho de libertad sindical. En este último recipiente pueden y deben incluirse tres ámbitos de actuación de los representantes unitarios de los trabajadores: la convocatoria de reuniones, la negociación de convenios colectivos y la promoción de medidas de huelga y conflicto colectivo. La primera de ellas está en verdad bastante próxima a los anteriores elencos de competencias básicas y competencias especializadas de los representantes unitarios de los trabajadores, no solo por razones de ubicación sistemática, sino también porque en cierto modo constituye, según su configuración estatutaria, una especie de prolongación y complemento de su función representativa ordinaria. Se trata de la «gestión», por decirlo así, del ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho de reunión en la empresa, a partir de lo dispuesto en el artículo 4.1 f) del ET y conforme a lo establecido en los artículos 77 a 80 del ET. Mucho se podría hablar de la razón de ser, el contenido y los efectos posibles de esta singular pieza de los derechos colectivos de los trabajadores en el sistema español, que sin duda guarda alguna conexión con el derecho de reunión reconocido con carácter general a los ciudadanos en el artículo 21 de la CE²⁷ y que, por lo demás, debe diferenciarse del que se reconoce de manera más específica a las secciones sindicales en el artículo 8 b) de la LOLS²⁸. Pero basta decir aquí que su regulación legal atribuye un importante papel a los representantes unitarios de los trabajadores en su práctica y ejercicio, en tanto que están legitimados para convocar la asamblea (con más facilidad muy probablemente que los propios trabajadores) y que han de presidir y dirigir el desarrollo de las reuniones en todo caso, con la correspondiente responsabilidad respecto «del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa» (art. 77 ET).

La segunda competencia que hemos calificado de «extravagante» es la referida a la negociación colectiva, consignada en el artículo 87.1 del ET, según el cual están legitimados para negociar los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior el comité de empresa y los delegados de personal. No es, como se sabe, una competencia habitual de estas formas de representación en el panorama comparado, pero sí responde a una tradición muy

²⁷ No parece, por cierto, que los representantes unitarios de los trabajadores, al igual que estos mismos, puedan invocar el derecho de reunión reconocido con carácter general por el artículo 21 de la CE para la convocatoria de reuniones en la empresa, pues es obvio que el ejercicio de ese derecho en el contexto de las relaciones de trabajo no puede desconocer los derechos e intereses legítimos de la empresa, que se proyectan desde luego sobre sus instalaciones y medios materiales, pero que también abarcan aspectos ligados a la productividad. Es ciertamente difícil que con amparo exclusivo en aquel derecho constitucional puedan ser convocados los trabajadores para reunirse en locales que son propiedad del empresario, o para hacerlo durante el tiempo de trabajo, salvo, probablemente, en circunstancias extraordinarias de afectación a la seguridad o salud de las personas, como se admitió en alguna ocasión (como puede comprobarse, por ejemplo, en la STS de 30 de enero de 1989, sobre el conocido caso Alúmina-Aluminio).

²⁸ Repárese, por otra parte, en que la regulación estatutaria de la asamblea de trabajadores no concede facultades explícitas a los sindicatos o representantes sindicales, a diferencia de lo que dispone el artículo 46 del Estatuto básico del empleado público para los empleados públicos, incluidos, parece, los de régimen laboral.

asentada en el sistema español²⁹, aunque tal vez camine en sentido de retroceso en comparación con el papel creciente de la representación sindical en la actividad de negociación colectiva de ámbito empresarial, especialmente en empresas de mediana o gran dimensión y, sobre todo, a partir de la preferencia otorgada expresamente por la ley. Tampoco es esta la ocasión más pertinente para profundizar en esta relevante función de nuestra representación unitaria, pero sí tiene sentido dejar constancia en este contexto de que la sencilla regla de legitimación del artículo 87.1 del ET puede tropezar con problemas de diversa consideración cuando dicha representación se compone dentro de una misma empresa de comités o delegados de personal de distintos centros de trabajo, en cuyo caso habrá que proceder al establecimiento de pautas o reglas adicionales de designación de los miembros de la comisión negociadora, salvo en la hipótesis, obviamente, de existencia de comité intercentros con dicha competencia (algo que, dicho sea de paso, también se puede plantear con ocasión de la apertura de procesos de consulta y negociación con fines de modificación de condiciones de trabajo o de reestructuración de plantillas). Por supuesto, habrá que admitir, aunque no se diga de forma expresa, que los representantes unitarios de los trabajadores también pueden promover o participar en la negociación colectiva extraestatutaria, pues al fin y al cabo encajan en la noción general de «representantes de los trabajadores» utilizada por el artículo 37.1 de la CE.

La tercera competencia perteneciente a este capítulo es la relativa a la promoción de medidas de conflicto colectivo de trabajo. Dos grupos de previsiones legales podemos traer ahora a colación. Del primero de ellos, seguramente el más destacado en este contexto, deriva la legitimación de la representación unitaria de los trabajadores para proceder a la convocatoria de huelga, en los términos del artículo 3.2 b) del DLRT, ya sabemos que revisados por la jurisprudencia constitucional³⁰. El segundo de esos grupos se refiere más bien al terreno de las medidas de conflicto colectivo de trabajo distintas de la huelga, y gira en torno a la referencia que hace el artículo 19 del DLRT a «los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto» a la hora de determinar los agentes legitimados para promover nuestro tradicional procedimiento de solución de conflictos laborales en sede administrativa.

²⁹ La Ley de 1958 atribuía legitimación para negociar «convenios colectivos sindicales» a «los vocales de los jurados de empresa o los enlaces sindicales que representen los intereses de los trabajadores afectados por el convenio» (art. 6), y la Ley de 1973 a «los vocales del jurado» y a los «enlaces sindicales, por los centros de trabajo en que no exista jurado», fórmula que no fue modificada por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (DLRT).

³⁰ En este contexto no está de más recordar que nuestra regulación de la huelga prevé una forma particular y circunstancial de representación de los trabajadores para esa eventual situación de paralización del trabajo. Es el comité de huelga, al que corresponde participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto y garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa (arts. 5 y 6.7 DLRT).

Es evidente que dentro de esa fórmula encajan los representantes unitarios, conclusión que por otra parte queda corroborada por el artículo 154 de la LRJS, que atribuye legitimación a «los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o ámbito inferior» para iniciar el proceso judicial de conflicto colectivo mediante la correspondiente demanda. Son, todas ellas, habilitaciones legales que formalmente no entran en contradicción con el marco de posibilidades abierto por el artículo 37.2 de la CE para la adopción de medidas de conflicto colectivo, pero que respecto de las que de nuevo conviene advertir que es bastante probable que estemos hablando de funciones de los comités de empresa y delegados de personal que van quedando atenuadas o diluidas por la expansiva presencia de los sindicatos en estas parcelas de las relaciones de trabajo, aunque todavía no pueda decirse que sean competencias meramente hipotéticas o carentes de virtualidad. En cualquier caso, en su ejercicio habrá que estar pendientes, una vez más, de la imprescindible relación que debe existir entre el ámbito representado por los promotores (que puede ser la empresa o el centro de trabajo, como bien se sabe) y la proyección funcional de la correspondiente iniciativa. Y habrá que estar avisados, asimismo, del riesgo de fricción que puede provocar esta opción favorable a la pluralidad de sujetos legitimados que aún mantiene nuestro sistema para la adopción de medidas de huelga o conflicto colectivo, que desde luego se amortigua con el proceso de sindicalización de la representación unitaria que ya conocemos.

6. Mandato representativo y estatuto de deberes, facilidades y garantías de los representantes unitarios

La representación unitaria propia de nuestro sistema tiene carácter temporal, pero es susceptible de renovación periódica. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa es, en principio, de 4 años, aunque renovable por periodos sucesivos, sin límite expreso, y sin perjuicio de su extinción anticipada por dimisión, revocación u otros actos válidos a ese fin (art. 67.3 ET)³¹. Se trata, por otra parte, de un mandato representativo, no imperativo, con el consiguiente espacio de libertad y autonomía para la fijación de la estrategia representativa y la correspondiente toma de decisiones, que siempre habrá de ajustarse, como es de rigor, al conocido marco de funciones y atribuciones, legal y convencional. Ello no es obstáculo, obviamente, para que también

³¹ Quizá las mayores dificultades interpretativas acerca de la extensión temporal de dicho mandato se presenten con ocasión de ciertas vicisitudes del contrato de trabajo (como la excedencia) y, desde luego, con motivo de ciertos modos de extinción de la relación laboral, sobre todo con el despido. Ya se sabe que esta decisión empresarial entraña *per se* la conclusión del contrato, pero la declaración judicial de nulidad o, incluso, la de procedencia con opción por la readmisión pueden tener consecuencias relevantes para el ejercicio de la función representativa, como se desprende del artículo 284 c) de la LRJS (cuyas medidas también se aplican en el supuesto de ejecución provisional de las sentencias pendientes de recurso, a tenor del art. 302 LRJS).

hayan de observar, en relación con los representados, un deber explícito de información «en todos los temas y cuestiones» de su competencia, «en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales» (art. 64.7 ET), ni para que hayan de atenerse, en términos más generales, al clásico deber de «representación leal». Por otro lado, y en lo que toca a la dirección de la empresa, los órganos de representación unitaria de los trabajadores tienen un deber de «colaboración» que es tal vez la mayor expresión de su vertiente participativa y que se proyecta sobre aspectos muy variados, algunos de estricto interés empresarial y otros más ligados al entorno de la empresa o, incluso, a la esfera personal y familiar del trabajador³² («establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación» de la vida laboral y familiar).

También mira al lado empresarial el deber de «sigilo profesional» legalmente impuesto a los representantes de los trabajadores (art. 65.2 ET). Es un deber que rige durante el mandato, pero que se mantiene, incluso, tras la expiración del mismo, que afecta a los representantes en todo momento e «independientemente del lugar en que se encuentren», que se extiende llegado el caso a «los expertos» que asistan al comité de empresa o a los delegados de personal y que en buena lógica se debería entender aplicable a los miembros del comité intercentros, aunque no se diga expresamente. Con carácter general, el deber de sigilo «afecta a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado», y significa antes que nada deber de cuidado en el uso de información o documentación empresarial, aunque también puede entrañar deber de reserva o confidencialidad (Fernández, 1992)³³. El deber de sigilo es, a la postre, la pieza que permite conectar y conjugar la labor de defensa y representación de los intereses de los trabajadores con aquella exigencia imprescindible de salvaguarda del interés legítimo de la empresa, y la que permite decir, si es que hiciera falta, que la introducción de estas fórmulas de representación y participación no responde a opciones alternativas o descalificadoras del actual sistema productivo, sino a criterios y coordenadas que, a fin de cuentas, forman parte del mismo.

³² El deber de colaboración tiene por objeto, concretamente, el mantenimiento e incremento de la «productividad», la «sostenibilidad ambiental de la empresa» (si así estuviera pactado en convenio colectivo) y el «establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación» (de la vida laboral y familiar).

³³ En todo caso, dice el artículo 65.3 del ET que «ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega», con la precisión de que, de modo excepcional, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica, con exclusión de aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa (art. 65.4 ET). También precisa que los litigios que puedan suscitarse a propósito de esas decisiones empresariales podrán plantearse ante la jurisdicción social a través de proceso de conflictos colectivos, al igual que «los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo» (art. 65.5 ET).

En cualquier caso, del estatuto jurídico de los representantes de los trabajadores forman parte también las denominadas «facilidades y garantías»; las primeras para hacer viables y operativas las correspondientes funciones de representación y las segundas para evitar represalias o tratos injustos hacia el representante en el ámbito de la empresa. El Convenio número 135 de la OIT es quizá el mayor exponente de esa particular faceta de la representación de los trabajadores en la empresa, al exigir que los representantes de los trabajadores dispongan en la empresa «de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones» (art. 2) y que gocen de «protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores» (art. 1)³⁴. Como era de esperar, la legislación española también ha previsto medidas de este tipo desde hace tiempo, no solo desde la aprobación de la primera versión del ET, sino, incluso, desde algunas normas pertenecientes al periodo preconstitucional³⁵.

Hoy en día, las facilidades de los representantes unitarios –que en muchos casos se extienden a otros tipos de representantes de los trabajadores, como los delegados sindicales o los delegados de prevención de riesgos sindicales– se recogen principalmente en el artículo 68 del ET, cuyo rótulo habla exclusivamente de «garantías», pero que en realidad contiene también «facilidades». Unas y otras han de completarse con lo dispuesto en otros preceptos legales (como los arts. 51, 56 y 81 ET, o el art. 110.2 LRJS) y, como viene siendo habitual, por lo pactado a través de la negociación colectiva. Tres facilidades cabe identificar en la regulación vigente de rango legal: libertad de expresión de opiniones «en las materias concernientes a la esfera de su representación», unida a una específica libertad de información que se traduce en la facultad de «publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa»; disposición de «un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación», de acuerdo con una escala que tiene en cuenta el número de trabajadores del ámbito correspondiente y con amplias posibilidades de acomodación a través de convenio o pacto colectivo; y disposición de «un local adecuado», así como de «uno o varios tablones de anuncios», para desarrollar las actividades de representación y, en especial, para la comunicación con los trabajadores.

³⁴ Para las «facilidades» se matiza que habrán de tenerse en cuenta «las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada» y cuidando de que no perjudiquen «el funcionamiento eficaz de la empresa interesada», mientras que para las medidas de protección eficaz se precisa que habrán de proyectarse con independencia de «su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor».

³⁵ Así puede comprobarse, siempre con la advertencia de su peculiar contexto ideológico y político, en el Decreto 1878/1971, de 23 de julio, sobre «garantías de los cargos electivos sindicales» (derogado precisamente en 1980).

Entre las garantías en sentido estricto cabe citar la prohibición de discriminación «en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación»; la «prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas»; la prohibición de sanciones o despidos durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación y sin perjuicio de la aplicación de medidas disciplinarias por causa justificada; la obligación empresarial de «apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal», y la facultad de elección entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente³⁶.

7. Reflexiones finales

La experiencia acumulada desde hace ya más de 4 décadas permite decir que la representación unitaria de los trabajadores está suficientemente asentada en el sistema español de relaciones laborales. No parece que haya razones para proceder a un cambio radical en su fisonomía, ni mucho menos para prescindir de ella por completo en favor de otras fórmulas de carácter más o menos alternativo, como pudiera ser la representación estrictamente sindical. Téngase en cuenta, además, que la representación unitaria es en nuestro sistema la base para otras formas de participación de los trabajadores más específicas, sobre todo para la que se ocupa de la prevención de riesgos laborales, y que constituye, como se sabe, una de las más importantes pistas de aterrizaje para la actividad de los sindicatos. Es evidente que su aportación concreta puede variar mucho de unas empresas a otras, e incluso de unos sectores a otros, y es también muy probable que su labor cotidiana quede un tanto oscurecida por la acción o el protagonismo de otros instrumentos de representación colectiva, pero no cabe dudar de su virtualidad para la tutela, reivindicación y defensa de los intereses de los trabajadores.

³⁶ La infracción por parte del empresario de estas reglas sobre facilidades y garantías puede tener consecuencias de diverso orden. Por supuesto, puede justificar el ejercicio de las pertinentes acciones y reclamaciones por parte del trabajador, entre ellas las de denuncia ante las instancias públicas de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y las de carácter judicial. Pero también puede acarrear la imposición de sanciones de naturaleza administrativa, pues constituye infracción grave (art. 7.8 LISOS):

La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

No parece, en cambio, que estos comportamientos del empresario puedan generar responsabilidad penal, por falta de tipificación a esos efectos, ya que difícilmente pueden ser considerados impedimentos o limitaciones al derecho de libertad sindical en el sentido del artículo 315 del Código Penal.

En definitiva, es una vía de representación que goza de un profundo anclaje en nuestra tradición laboral, que responde a un diseño legal razonable y que desempeña un papel difícilmente sustituible tanto en el sistema de relaciones laborales tomado en su conjunto, donde actúa a la postre como una especie de factor de ponderación y equilibrio, como en el interior de las empresas, donde es prácticamente imprescindible para la buena organización del trabajo y la gestión eficaz de los recursos humanos. No olvidemos, en fin, que es la única fórmula capaz de representar genuinamente al conjunto de los trabajadores, habida cuenta que nace del mandato de todos ellos y actúa para todos ellos sin distinción, al margen ahora de los umbrales mínimos que son necesarios para su constitución efectiva. Es una vía de participación, por así decirlo, de vocación y cobertura universal, dato nada desdeñable en un contexto en el que las cifras de afiliación sindical, y la disposición a ese tipo de vínculos organizativos, no parecen situarse en sus mejores niveles.

Tampoco hay que desconsiderar, por cierto, su probada utilidad como soporte para medir la representatividad de los sindicatos (a partir de las denominadas «elecciones sindicales»). Y ello con independencia en estos momentos, en tanto que nos conduciría a un campo de análisis bien diferente, del sesgo que desde este punto de vista pudieron marcar las últimas reformas legales de ese particular proceso electoral.

De todos modos, también vale la pena acompañar esa toma de posición netamente favorable para la representación unitaria con algunas reflexiones sobre su sentido más cabal o su configuración más apropiada, como por lo demás ha venido haciendo de vez en cuando la doctrina laboralista (Durán y Sáez, 1997; García, 2004; Palomeque, 2007). Tales reflexiones pueden girar, en principio, en torno a cuatro puntos de interés: su papel institucional, su base funcional, su régimen jurídico y sus nuevos retos ante el entorno actual. La reflexión sobre su papel institucional puede desplegarse por lo pronto en dos direcciones: el papel que *per se* corresponde o debiera corresponder a una representación de estas características y el papel que puede o debe desempeñar una vez que entra en concurrencia con la representación sindical. Todo ello tiene mucho que ver, como es natural, con su concepción legal y, sobre todo, con su elenco de competencias, que permiten dar a la representación unitaria la calificación de fórmula mixta en la que se añan objetivos de colaboración con la dirección de la empresa con otros rasgos más patentes de reivindicación y defensa de los intereses de los trabajadores.

Esa doble faceta, habitual por lo demás en este tipo de órganos (Montoya, 1968), es en nuestro caso de fácil explicación, y seguramente es inevitable, no solo por la dificultad de separar de forma nítida o contundente ambos planos de actuación, sino también porque la representación unitaria logró su pleno asentamiento en nuestro país en un momento de práctica ausencia de otras vías de representación de los trabajadores aptas para acoger, con mayor propiedad si cabe, algunas de esas vertientes. Hoy en día, sin embargo, esos otros cauces de representación colectiva del personal de las empresas, y concretamente la representación sindical, cuentan con suficiente rodaje e implantación como para ir asumiendo en exclusiva las funciones de signo más conflictivo o reivindicativo, con la consiguiente

posibilidad de acentuar la dimensión participativa y de colaboración de la representación unitaria, que tal vez sea la que resulte más apropiada a su razón de ser. Con esas premisas podría revisarse, por ejemplo, la legitimación de los comités de empresa y delegados de personal para la firma de convenios colectivos y la promoción de medidas de huelga y conflicto colectivo, y podría potenciarse, en contraste, su labor en los procesos de consulta con vistas a la adopción de determinadas medidas de reestructuración o reajuste dentro de la empresa, a sabiendas de que, en esto último, no ha sido ese, precisamente, el devenir de las últimas reformas legales.

También cabe hacer alguna consideración sobre la base funcional de nuestra representación unitaria, que, como según vimos, pivota alrededor de la noción de centro de trabajo, con todo lo que eso significa. Sin desconocer sus fundamentos y su justificación, el uso de ese módulo organizativo genera diversos problemas, algunos de mera interpretación y aplicación de la norma y muy ligados a la delimitación del ámbito susceptible de componer una instancia propia de representación, como ya tuvimos ocasión de poner de relieve, y otros más entroncados con el adecuado ejercicio por parte de los representantes unitarios de las correspondientes competencias, que muchas veces, y por motivos fáciles de comprender, están concebidas desde el prisma de la empresa y no exactamente desde la perspectiva del centro de trabajo, con el correspondiente riesgo de disfunción o desajuste. De cualquier manera, parece cada vez más claro que se trata de una opción demasiado tradicional y conservadora para los tiempos actuales, por la transformación tan profunda que ha venido sufriendo el sistema productivo. Ni las instalaciones o lugares de trabajo habituales se ajustan ya con tanta precisión al concepto clásico de centro de trabajo, ni, por otra parte, la actividad empresarial se organiza y se desarrolla de forma tan concentrada como en décadas pasadas, por no hablar de la realidad creciente de los grupos de empresas (Cruz, 1994) o de la rampante dimensión transnacional de las estructuras productivas (Gordo, 2019), con sus consiguientes necesidades en cuanto a la adecuada representación de los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, parece muy recomendable un nuevo diseño del ámbito de proyección funcional de la representación unitaria en el que pudieran tener cabida espacios de trabajo distintos de lo que entendemos estrictamente por centro de trabajo y en el que también se pudieran tener en cuenta las relaciones entre empresas con fines productivos, con el objetivo, en este segundo caso, de conseguir formas de representación conjunta o cuando menos compartida, un poco más allá de lo que hoy en día, con loable perspicacia del legislador, se prevé para los supuestos de subcontratación de obras y servicios o de articulación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

La referencia a su base funcional nos permite, a su vez, conectar con la tercera de las reflexiones propuestas, relativa al régimen jurídico que ofrece nuestra legislación actual para la representación unitaria, que ya sabemos que sigue estando muy condicionada por sus precedentes. Tal vez la primera cuestión que habría que abordar desde este concreto punto de vista sea la que se refiere a la relación más apropiada entre la ley y el convenio colectivo en el tratamiento de esta materia, algo que verdaderamente tenía poco sentido, o escaso margen de maniobra, en el momento de consolidación de la representación unitaria entre

nosotros. Convendría, sobre todo, calibrar la dosis necesaria o más pertinente de intervención legal, pues es muy probable que, con la experiencia acumulada y la firmeza actual de estas vías de representación de los trabajadores, la norma legal pueda reducir su presencia para incrementar el espacio posible de la negociación colectiva, a la que no le resulta nada extraña esta materia, como es perfectamente sabido. La intervención legal, por decirlo de otro modo, podría perseguir más bien fines de diseño global y estructura básica, para dejar la regulación más profunda y minuciosa a la norma convencional, más cercana a los lugares de trabajo y más consciente, por lo tanto, de las necesidades de cada sector o cada empresa.

Hoy en día, muchos pasajes legales parecen pecar de sobreabundancia, como es el caso, quizá el más visible, del que se dedica a delimitar el cuadro de competencias, que, por otra parte, es susceptible de una ordenación sistemática más correcta, más comprensible y mejor articulada, dicho sea de paso, con los preceptos conexos que se contienen en el propio ET o en otras piezas del ordenamiento jurídico. En general, también podría decirse que el texto legal vigente admite mejoras de redacción. Podría valer la pena, en fin, incorporar al texto legal muchas de las aclaraciones que durante todas estas décadas ha ido haciendo la jurisprudencia, que de forma global puede servir perfectamente como guía u orientación para una construcción más precisa y eficiente del régimen legal.

La última reflexión va referida, como dijimos, a los desafíos del entorno. Por una parte, y como es inevitable, la representación unitaria se ve inmersa en todo un proceso de cambio que afecta al sistema económico, a la vida social y al entramado jurídico. Es fácil advertir, por lo pronto, nuevas pautas de organización de las actividades productivas, que están siendo impulsadas en buena medida por el fenómeno de la globalización y los avances de la tecnología, y que tienen entre sus principales consecuencias una nueva clase de iniciativas empresariales, una nueva manera de abordar las actividades productivas, una mayor tendencia a la fragmentación de los procesos de producción y, en general, un nuevo ritmo de funcionamiento del sistema económico y empresarial. También es patente la reconfiguración del trabajo, muy contaminado ya de la inestabilidad e incertidumbre de las organizaciones productivas, cada vez más orientado hacia la prestación temporal y cada vez más influido por los dispositivos de base electrónica o informática. Es evidente, por otro lado, el proceso de renovación y expansión del ordenamiento jurídico, en el que van cobrando cada vez mayor protagonismo nuevas líneas de regulación como la protección de datos personales, el uso de dispositivos digitales, la tutela de los secretos empresariales o la apertura de cauces específicos para la denuncia de infracciones o actos ilícitos en la empresa, por dar tan solo algunos ejemplos. No pueden olvidarse, en fin, las nuevas ideas y tendencias sociales, entre ellas la lucha por un mayor grado de transparencia en el ejercicio de funciones de relevancia pública o por una mayor presencia de la mujer en instancias de decisión y gobierno.

Todo ello puede incidir, en definitiva, en el papel de la representación unitaria o en el ejercicio de muchas de sus competencias. A tal efecto requiere, con seguridad, un repaso de su actual configuración y en algún caso hasta el replanteamiento de alguno de sus aspectos, con el fin, por ejemplo, de precisar el alcance de los derechos de información, de

atender la salvaguarda de derechos individuales en el contexto de la representación colectiva, de dar apropiada cabida a los dispositivos tecnológicos o digitales, de profundizar en su ingrediente democrático mediante la limitación de mandatos o de garantizar la presencia de la mujer trabajadora en su organigrama.

Referencias bibliográficas

- Alfonso Mellado, C. L. (2019). *Libertad sindical, representación y otros derechos colectivos en el empleo público: cuestiones de interés*. Albacete: Bomarzo.
- Alonso Olea, M. (1966). El futuro de la participación en la gestión. En G. Bayón Chacón y M. Alonso Olea (Coords.), *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa* (pp. 283-295). Madrid: Universidad de Madrid. Facultad de Derecho.
- Álvarez Alonso, C. (2019). *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Bayón Chacón, G. (1966). Posibilidades de evolución del sistema de participación de los trabajadores en la empresa. En G. Bayón Chacón y M. Alonso Olea (Coords.), *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa* (pp. 205-219). Madrid: Universidad de Madrid. Facultad de Derecho.
- Bercovitz Rodríguez-Cano, R. (1981). La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 6, 149-170.
- Biagi, M. (1992). *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Calvo Espiga, A. (1990). *La participación del trabajador en la empresa: «El Estatuto de los Trabajadores de 1980» en el entorno europeo*. Vitoria: Eset.
- Cruz Villalón, J. (1986). El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (Coord.), *Comentarios a la Ley de libertad sindical: Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical* (pp. 219-288). Madrid: Tecnos.
- Cruz Villalón, J. (1994). *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Madrid: Trotta.
- Cuevas López, J. (1982). *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*. Pamplona: Aranzadi.
- Durán López, F. (1976). *La acción sindical en la empresa: su protección legal*. Bolonia: Publicaciones del Real Colegio de España.
- Durán López, F. y Sáez Lara, C. (1997). *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas.
- Escudero Rodríguez, R. y Mercader Uguina, J. R. (2004). La representación de los trabajadores en los centros de trabajo: el estado de la cuestión. En R. Escudero Rodríguez y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores* (pp. 1-22). Madrid: La Ley.

- Fernández Docampo, B. (2006). *La participación de los trabajadores en el derecho social comunitario*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Fernández López, M. F. (1992). El deber de sigilo de los representantes del personal. *Actualidad Laboral*, 1, 125-143.
- García Muñoz, M. (2016). *El carácter sindical de la representación unitaria*. Pamplona: Aranzadi.
- García Murcia, J. (2004). Delegados de personal y comités de empresa. En R. Escudero Rodríguez y J. R. Mercader Uguina (Dir.), *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*. Madrid: La Ley.
- Gordo González, L. (2019). *La representación de los trabajadores en las empresas transnacionales*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Jeammaud, A. (1992). Los derechos de información y participación en la empresa: la ciudadanía en la empresa. En J. Aparicio Tovar y P. Baylos Grau (Dir.), *Autoridad y democracia en la empresa* (pp. 179-190). Madrid: Trotta.
- Lahera Forteza, J. (2019). El sistema de representación de los trabajadores en la empresa. En F. Valdés Dal-Ré y A. Perulli (Dir.), *Lecturas de derecho laboral español e italiano* (pp. 47-67). Valencia: Giapichelli/Tirant lo Blanch.
- Martín Valverde, A. (1980). El proyecto de Ley de intervención obrera de la Segunda República española. En *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón* (pp. 279-294). Madrid: Tecnos.
- Martín Valverde, A. (1985a). La acción sindical en la empresa en la Ley orgánica de libertad sindical. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid*, 7, 129-142.
- Martín Valverde, A. (1985b). La transformación del derecho del trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de reforma del Estatuto de los Trabajadores. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (Coord.), *Comentarios a la nueva legislación laboral* (pp. 37-42). Madrid: Tecnos.
- Matía Prim, J. (1994). Sentido y alcance de la reforma de la legislación laboral. En F. Valdés Dal-Ré (Dir.), *La reforma del mercado laboral* (pp. 13-36). Valladolid: Lex Nova.
- Monereo Pérez, J. L. (1992). *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas.
- Montoya Melgar, A. (1968). *La representación sindical en la empresa*. Sevilla: Instituto García Oviedo.
- Ojeda Avilés, A. (1978). *La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de cogestión 1976*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Palomeque López, M. C. (2007). La participación de los trabajadores en la empresa: una revisión institucional. En *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores. Viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 33-65). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Poole, M. (1995). *Hacia una nueva democracia industrial: la participación de los trabajadores en la industria*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rey Guanter, S. del. (1988). *Comentarios a la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas*. Madrid: Secretaría General Técnica. Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Rivero Lamas, J. (1969). *Estructura de la empresa y participación obrera. Estudio sobre el jurado de empresa*. Barcelona: Ariel.



- Rivero Lamas, J. (2010). *La democracia en la empresa*. Granada: Comares.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (1978). El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales. En M. Alonso Olea (Dir.), *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo* (pp. 35-39). Murcia: Colegio de Abogados de Murcia.
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. (1979). La participación de los trabajadores en la empresa. *Revista de Política Social*, 121, 415-437.
- Sáez Lara, C. (1992). *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Valdés Dal-Ré, F. (1980). Democracia industrial en Europa: balance de un debate. En *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón* (pp. 487-522). Madrid: Tecnos.
- Vida Soria, J. (1967). El sistema español de participación de los trabajadores en la administración de las empresas (aspectos orgánicos). En G. Bayón Chacón y M. Alonso Olea (Coords.), *Diecisiete lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa* (pp. 179-191). Madrid: Universidad de Madrid. Facultad de Derecho.
- Villa Gil, L. E. de la. (1980). *La participación de los trabajadores en la empresa*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.