

**NUEVOS MARCOS PARA LA ACCIÓN COLECTIVA:  
LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE RELACIONES  
LABORALES MÁS DINÁMICO Y PARTICIPATIVO**

**Núm.  
48/2002**

**SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social. Universidad de León*

Este trabajo ha sido seleccionado y obtenido el 2.º Premio *Estudios Financieros* 2002 en la Modalidad de **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: doña María Emilia CASAS BAAMONDE, don Javier Esteban VALLEJO SANTAMARÍA, don Carlos FONT BLASCO, don Ignacio GARCÍA PERROTE, don Eugenio LANZADERA ARENCIBIA y don Donato E. TAGLIAVIA LÓPEZ.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato del autor.

**Extracto:**

COMO bien ha dicho la mejor doctrina, las profundas transformaciones habidas en la organización del trabajo y de las empresas, derivadas del tránsito de una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en la organización colectiva de las relaciones de trabajo y en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación colectiva. El nuevo contexto económico, más internacionalizado y surcado por un mayor grado de incertidumbre y de competitividad para las empresas, hace imprescindible, por tanto, una potenciación de las relaciones de participación y colaboración de los agentes sociales, en la confianza de que su capacidad para ajustar pactos es cada vez mayor.

En consecuencia, es necesario potenciar la presencia del sindicato en las organizaciones empresariales, articulando esa participación que indebidamente articulada vería mermada su eficacia; ahora bien, la participación sindical no debe quedar centrada únicamente en la empresa, debe integrarse en el marco de un proyecto más amplio de democracia económica que permita la participación efectiva en la política económica general. Todo ello, en fin, sin perder de vista que el ascenso de un nuevo modelo de desarrollo económico, basado en la desregulación de los mercados, la apertura a la competencia a escala internacional y el fomento de la competitividad de las empresas, ha determinado el afloramiento de nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, resultado de la progresiva erosión del modelo tradicional de la fábrica fordista o taylorista, razón por la cual el sindicato se enfrenta hoy a nuevos retos y se ve necesitado de encontrar nuevas respuestas, que exigen la adaptación consiguiente de la estrategia sindical y de su propia organización.

---

## Sumario:

---

1. Aproximación: la crisis del modelo conflictual y el reforzamiento de los instrumentos de participación.
2. Las renovadas formas de organización del trabajo: el modelo de empresa flexible.
3. La actitud «responsable» de las organizaciones sindicales.
4. El sindicato como sujeto político.
5. La adaptación de la estrategia sindical a la situación económica y social actual.
  - 5.1. La progresiva diversificación de la clase trabajadora.
  - 5.2. La penetración del sindicato en las organizaciones empresariales de escasa dimensión.
  - 5.3. La globalización económica y la necesidad de buscar intereses comunes a los trabajadores por encima de las fronteras nacionales.
  - 5.4. La necesaria instauración de una mayor democracia sindical interna.
  - 5.5. Los puntos críticos del sistema de «representatividad sindical».
  - 5.6. La potenciación de fórmulas privadas de financiación.
6. El fortalecimiento de las instituciones electivas de representación y el desarrollo de nuevas formas de participación.
  - 6.1. Representación unitaria y representación sindical: relaciones entre ambas instituciones.

6.2. Nuevas formas de participación directa de los trabajadores.

6.3. Sobre la oportunidad de introducir modelos participativos mixtos.

7. Reflexión final.

## 1. APROXIMACIÓN: LA CRISIS DEL MODELO CONFLICTUAL Y EL REFORZAMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE PARTICIPACIÓN

Las profundas transformaciones habidas en la organización del trabajo y de las empresas, derivadas del tránsito de una economía productiva a otra predominantemente de servicios, del progreso tecnológico y de la globalización de los mercados, influyen decisivamente en la organización colectiva de las relaciones de trabajo y en los mecanismos jurídicos de representación, acción y negociación colectiva<sup>1</sup>. Así, «la incorporación de nuevos colectivos al mercado de trabajo, la necesidad de afrontar los problemas del empleo y del trabajo en su globalidad y no sólo a partir de la visión tradicional del trabajador subordinado y el funcionamiento del mercado único con la adopción de la unión monetaria, exigen adaptaciones dinámicas, capaces de facilitar la adaptación de la acción de la representación colectiva a estos cambios, evitando desfases entre las necesidades actuales y futuras de la organización del trabajo y el modelo industrial de las relaciones profesionales sobre el que se ha consolidado la organización colectiva del trabajo»<sup>2</sup>.

En el nuevo milenio, los problemas de la dimensión colectiva del trabajo exigen, pues, un novedoso enfoque, que tome en consideración los mentados factores de cambio y sus repercusiones en el seno de los diferentes ámbitos de las relaciones productivas y laborales, máxime cuando ya se empiezan a observar los efectos de estas transformaciones, que afectan con mayor intensidad a los protagonistas y a sus formas de organización y funciones, así como a la negociación colectiva y a la participación en el seno de la empresa. Los cauces y fórmulas de representación y participación en la empresa cobran un protagonismo renovado y se encuentran frente a retos nuevos en el ejercicio de su función<sup>3</sup>, que ha de compaginar la representación «frente a» la empresa, con la participación «en» los órganos de decisión de la misma<sup>4</sup>.

Una producción de calidad que permita soportar elevados niveles de competitividad casa mal con la confrontación y la oposición, no en vano lo que se busca y se fomenta (desde todos

<sup>1</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en Europa», en AA.VV.: *Empleo, contratación y negociación colectiva. XI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, 1999, pág. 69.

<sup>2</sup> AA.VV. (SUPIOT, A., Coord.): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Valencia, 1999, pág. 140. En el mismo sentido, QUINTANILLA NAVARRO, B.: *Dimensión de la empresa y órganos de representación*, Valencia, 1999, pág. 13.

<sup>3</sup> IGLESIAS CABERO, M.: *Derecho Sindical y representación de los trabajadores*, Madrid, 1996, pág. 22.

<sup>4</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B.: *Dimensión de la empresa y órganos de representación*, cit., pág. 13.

los ángulos) es la negociación, el diálogo y el acuerdo, en la medida en que contrarrestan posiciones de ventaja de las que puedan disfrutar los empresarios<sup>5</sup>. La demonización del conflicto (que resulta, prácticamente, intolerable a la nueva realidad global) exige dosificar el rol de la confrontación y el de la cooperación. A partir de esta visión aparecen proposiciones como aquellas en las que se afirma que es mejor «un paso atrás negociado» que «un paso atrás unilateralmente impuesto»<sup>6</sup>.

No significa ello, empero, «efectuar un juicio de desvalor sobre el conflicto, al que acompañaría la idealización salvadora del convenio colectivo; antes bien, afirmar la importancia de la participación y de la negociación colectiva significa partir de la inseparabilidad de estas instituciones y del conflicto, sin dejar de advertir igualmente las transformaciones experimentadas por el conflicto que, de una parte, excede las relaciones productivas y, de otra, en el seno de éstas, ha dejado de ser meramente redistributivo para alcanzar a la gestión empresarial y del trabajo, pidiendo su composición a través de la lógica negocial, transaccional, del consenso»<sup>7</sup>.

En tal contexto, no puede extrañar tampoco que «el sistema de relaciones laborales tenga que recuperar libertad, por así decirlo, o autonomía, liberándose de impregnaciones administrativas que en muchos casos han sido sin duda excesivas»<sup>8</sup>. La presencia tutelar de la Administración, y su intervención en muchos aspectos del desarrollo de las relaciones laborales (a veces, con intervenciones cuasi-jurisdiccionales), contrasta con las exigencias de un mayor protagonismo de los sujetos de las relaciones de trabajo que son quienes, en el gobierno de las mismas, pueden conocer mejor las circunstancias económicas y productivas que sobre ellas inciden y predisponer, por consiguiente, las respuestas adecuadas. Es necesario recobrar áreas de decisión conjunta de las partes de las relaciones de trabajo (a través de la negociación colectiva y de los acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores), con el consiguiente reflujó tanto de la predeterminación legal de algunos aspectos de dichas relaciones como –y sobre todo– de la intervención administrativa en la vida de las mismas. El empresario y los representantes de los trabajadores (sindicatos o representaciones de empresa) han de tener capacidad de decisión suficiente para «gobernar» colectivamente sus relaciones recíprocas, adaptando determinados aspectos de las mismas, de manera ágil y flexible, a las circunstancias económicas, organizativas y productivas de la empresa<sup>9</sup>.

Es más, a medida que los sistemas de relaciones laborales pierden intervención estatal y se convierten en sistemas autónomos dotados de normas dispositivas o flexibles y de origen conven-

<sup>5</sup> RAMOS QUINTANA, M.I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», *JL*, núm. 10, 2002, pág. 49.

<sup>6</sup> GROUCH, A.: «Un commento al saggio di Simitis», *GDLRI*, núm. 76, 1997, pág. 648.

<sup>7</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., Coords). *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, Madrid, 2000, pág. 208.

<sup>8</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», *REDT*, núm. 78, 1996, pág. 609.

<sup>9</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», cit., pág. 610.

cional, los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales tienden normalmente a crecer, de forma que su valor pacificador alcanza a la evitación o contención del propio conflicto y no sólo a su solución. Los sistemas autónomos pueden prevenir, así, el recurso a la acción directa, esto es, a la huelga (y al cierre patronal), pues no en vano a estos procedimientos se les ha calificado de «pacíficos», calificación que posee una significación singular de revelar su capacidad para acomodar los intereses en pugna conteniendo el conflicto futuro o conduciendo el presente hacia su solución, ejerciendo, a la postre, una función clara de prevención de la manifestación conflictual externa<sup>10</sup>.

En suma, el sistema de relaciones laborales tiende a ser más participativo en la medida en que decrece la intervención de los órganos públicos y aumenta el protagonismo de los sujetos de la relación de trabajo y éstos parecen recuperar algunas parcelas o conquistar otras nuevas para el consenso y la negociación colectiva, que adquiere dimensiones y caracteres de nuevo cuño<sup>11</sup>. Como se ha señalado por la doctrina, una institución que nació y se desarrolló bajo la organización científica del trabajo y de la producción en serie no puede permanecer imperturbable ante la ruptura del trabajo en cadena, de modo tal que, si la negociación colectiva «quiere seguir siendo el vehículo de participación ordenadora por excelencia en las relaciones laborales avanzadas», debe hacer frente a una transición «hacia una negociación colectiva "postindustrial" marcada por una transformación de sus componentes fundamentales, incluyendo, cómo no, la propia teoría jurídica del convenio colectivo»<sup>12</sup>.

## 2. LAS RENOVADAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: EL MODELO DE EMPRESA FLEXIBLE

Entre las cuestiones más significativas de la nueva configuración de las relaciones laborales en el contexto social actual, destacan, sobremanera, la cambiante composición del mercado de trabajo (y especialmente la proliferación de modalidades de contratos que se apartan del que fuera típico de etapas anteriores) y –por lo que aquí interesa– la necesidad de fortalecer la participación y el control de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la empresa<sup>13</sup>. A su vez, la organización empresarial parece quedar sometida a un constante proceso de cambio que la convierte «en una institución marcadamente dinámica», en la cual «las decisiones cotidianas de gestión... condicionan el futuro inmediato del mantenimiento de cada uno de

<sup>10</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Sistemas autónomos de solución de conflictos "a escala europea" y reforma de la negociación colectiva», *RL*, núm. 6, 2002, págs. 13-14.

<sup>11</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: *La transformación del Derecho del Trabajo ante los nuevos retos sociales*, Logroño, 1999, pág. 42.

<sup>12</sup> DEL REY GUANTER, S.: «Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos», en AA.VV.: *La reforma de la negociación colectiva*, Madrid, 1995, págs. 25-26.

<sup>13</sup> SENGENBERGER, W.: «Cambios recientes en la organización industrial y sus consecuencias para el diálogo social y la cooperación», en AA.VV.: *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, 1991, págs. 263 y ss.

los puestos de trabajo de la misma y el contenido general de la actividad profesional a desarrollar por cada trabajador»<sup>14</sup>.

El modelo de empresa fordista-taylorista (empresa dualista y antagonista basada en una estructura piramidal en cuyo ámbito se confrontan dos fuerzas «naturalmente» contrapuestas, porque son portadoras en todos los sentidos de intereses no sólo distintos sino incompatibles) se sustituye ahora por una «cooperación activa» del trabajador y «su implicación negociada» en la problemática empresarial, marcada por un entorno cambiante en el que se producen constantes variaciones en las condiciones de mercado que ponen límites explícitos a las posibilidades de predecir la demanda<sup>15</sup>.

El nuevo contexto económico, más internacionalizado y surcado por un mayor grado de incertidumbre y de competitividad para las empresas, hace imprescindible, por tanto, una «potenciación de las relaciones de participación y colaboración de los agentes sociales, en la confianza de que su capacidad para ajustar pactos es cada vez mayor»<sup>16</sup>. Se asume, así, la tendencia hacia un «capitalismo de rostro humano»<sup>17</sup> que, reduciendo los costes de organización propios del personal de supervisión, integra y motiva al personal de la empresa<sup>18</sup>.

La efectividad de los sistemas democráticos requiere que la democracia «se realice cotidianamente en el mismo lugar de trabajo»<sup>19</sup>. El concepto de democracia industrial debe centrarse en la democracia en la empresa, de ámbito más reducido que la democracia económica, al suponer ésta un cauce que permita a los trabajadores, en cuanto tales, tener acceso al proceso de decisión macroeconómico para complementar las estructuras de la democracia política, basada en la representación de los ciudadanos aislados e iguales<sup>20</sup>. No se trata de convertir el sistema democrático en una democracia de trabajadores, sino a éstos en «ciudadanos de la sociedad de la empresa»<sup>21</sup>. Para ello es necesaria la búsqueda de «vías para la corresponsabilización participativa de todos los sujetos implicados en el proceso productivo»<sup>22</sup>.

<sup>14</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Madrid, 1992, págs. 19-20.

<sup>15</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», *Lan Harremanak*, núm. 2, 2000, pág. 258. Un exhaustivo estudio sobre la evolución de la organización del proceso de trabajo en FINKEL, L.: *La organización social del trabajo*, Madrid, 1994, págs. 113 y ss. o STOPPER, M. y SCOTT, A.: «La organización y los mercados locales de trabajo en la era de la producción flexible», *RIT*, 1990, Vol. 109, págs. 439 y ss.

<sup>16</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», *AL*, núm. 42, 1999, pág. 829.

<sup>17</sup> CORTINA, A.: *Ética de la empresa*, Madrid, 1994, pág. 54.

<sup>18</sup> Integración en la empresa que no se confunde con las doctrinas comunitaristas ya superadas sino que se concreta en una suerte de «colaboracionismo voluntario en el que el trabajador impregnado del sistema de valores empresarial hace suya la idea de empresa integrándose patrimonialmente en ese proyecto». Ahora «no se trata de integrar ideológicamente al trabajador, se busca, por contra, incorporar patrimonialmente al mismo a la idea integradora de la empresa». MERCADER UGUINA, J.R.: «Modernas tendencias de ordenación salarial: cambios productivos y reforma del mercado de trabajo», *RTSS (CEF)*, núm. 136, 1994, pág. 172.

<sup>19</sup> JEAMMAUD, A.: «Reformas laborales y democracia industrial en Francia», *RL*, 1985, T. I, pág. 605.

<sup>20</sup> ROMAGNOLI, U.: «Estructura en la empresa», en AA.VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid, 1980, pág. 75.

<sup>21</sup> JEAMMAUD, A.: «Reformas laborales y democracia industrial en Francia», cit., pág. 608.

<sup>22</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», cit., pág. 835.



La participación ha de figurar, por ende, como uno de los «pilares de la bóveda de una amplia reorganización de la sociedad industrial»<sup>23</sup>, constituyendo cada vez más «un instrumento central de la actividad sindical»<sup>24</sup> y «de integración de los trabajadores en las actuales estructuras de la empresa y del sistema global»<sup>25</sup>, quienes así «pueden influir sobre las decisiones que afectan a su trabajo o incluso a su vida fuera del trabajo»<sup>26</sup>.

No es posible olvidar tampoco cómo «la actividad económico-productiva y la organización laboral de la empresa genera intereses comunes a las partes de las relaciones laborales, para cuya actuación se precisa de métodos o instrumentos que hagan posible una cooperación con la dirección, ya sea a través de unas estructuras institucionales estables o mediante la implicación individual o colectiva en la organización del trabajo, en la titularidad del capital o en los resultados de la actividad empresarial»<sup>27</sup>. En paralelo, el discurso económico tiende a introducir de nuevo la idea de que los trabajadores constituyen uno de los elementos más preciados del capital de la empresa: sus recursos humanos, cuya valoración requiere elaborar las reglas de trabajo más cerca de los propios trabajadores<sup>28</sup>.

En sintonía con lo expuesto, cabe apreciar cómo en las últimas décadas «se ha pasado a una situación de revalorización de la actividad de representación en la empresa, en el conjunto del funcionamiento de un determinado sistema de relaciones laborales»<sup>29</sup> –lo cual «no puede considerarse como una moda pasajera, sino como un movimiento duradero y bien arraigado»<sup>30</sup>–, sobre todo gracias al impulso de la negociación colectiva, en tanto en cuanto existen numerosas cláusulas establecidas en convenio que recogen «declaraciones programáticas sobre la bondad del avance de la colaboración y el consenso en las relaciones laborales empresariales y de reconocimiento de las competencias al respecto de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores»<sup>31</sup>.

<sup>23</sup> GAUDIER, M.: «Nuevo modelo industrial y participación de los trabajadores en la gestión de las empresas: Notas de lectura», *Trabajo y Sociedad*, Vol. 13, núm. 3, 1988, pág. 355. Siempre sin olvidar que se denominan instituciones de participación en la dirección o en la gestión de la empresa aquellas a través de las cuales se intenta que «las direcciones y órdenes impartidas como consecuencia de la potestad de dirección o mando del empresario sean de algún modo controladas, intervenidas, meramente conocidas, quizá aconsejadas o consultadas, con carácter previo a su ejecutividad, por las personas de las que se va a exigir el cumplimiento o, aún más, que directamente emanen de un órgano o potestad compartida por quien dirige o sus representantes y por el dirigido o los suyos». ALONSO OLEA, M.: «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV.: *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues*, Madrid, 1971, pág. 36.

<sup>24</sup> DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C.: *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Madrid, 1997, pág. 15.

<sup>25</sup> ESTIVILL, J.; GARCÍA-NIETO, J.N.; HOMS, O. y SÁNCHEZ, J.E.: *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona, 1971, pág. 16.

<sup>26</sup> OIT: *La participación en la empresa, 1981-1985*, Ginebra, 1987, pág. 9.

<sup>27</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», *REDT*, núm. 84, 1997, pág. 494.

<sup>28</sup> SUPLOT, A.: *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pág. 196.

<sup>29</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., pág. 18.

<sup>30</sup> RODRÍGUEZ-PINERO y BRAVO-FERRER, M.: «La representación de los trabajadores a nivel de empresa», *RL*, núm. 2, 1993, pág. 2.

<sup>31</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «La participación de los trabajadores», *RMTAS*, núm. 13, 1998, pág. 86.

La distinción entre integración (*involvement*) y participación (*commitment*) en la empresa (entre «sentirse parte» de la empresa los trabajadores, identificándose con los intereses de los aportantes de capital, de un lado, y, de otro, el mero «tener parte» en el poder, el capital o los resultados de la empresa, sin que la cooperación signifique un procedimiento desviado y engañoso de negar la contraposición de intereses) parece que pierde los ribetes utópicos o perversos que se le atribuyeron en tiempos aún recientes. Y así las nuevas formas de participación directa de los trabajadores en la organización del trabajo, para conseguir su implicación en la mejora de la calidad y de los resultados productivos, como también las formas de participación económica y financiera, relativizan una distinción que años atrás era presupuesto de partida para admitir la compatibilidad de las formas de participación de los trabajadores con un modelo pluralista y democrático de relaciones laborales<sup>32</sup>.

Estas nuevas experiencias de participación integradora han cristalizado, primero, en los Estados Unidos y, después, en Europa, «por la influencia del modelo toyotista de producción, como una opción cultural organizativa del "menagement" en la búsqueda de un sistema empresarial que discorra sobre coordenadas que permitan alcanzar la calidad total: movilización de los recursos humanos para obtener, eliminando conflictos, una alta productividad y productos sin defectos que satisfagan las aspiraciones de los clientes»<sup>33</sup>; «hoy se prefiere la calidad a la cantidad, el trabajo coordinado y en equipo al aislado y la satisfacción personal del individuo a cualquier otra cosa»<sup>34</sup>.

En el nuevo modelo de empresa flexible se valoriza, como criterio básico de la competitividad, la capacidad de la organización productiva para adaptarse e innovarse rápidamente y de forma dinámica, ante la acentuada competencia, a la diferenciación de la demanda de productos y a la introducción de nuevas tecnologías<sup>35</sup>. La estrategia de competitividad por innovación conduce a la implantación de sistemas de producción en los que la colaboración en la gestión es el elemento estratégico esencial, tanto en la vertiente de las fórmulas de colaboración entre los «managers» y los trabajadores, cuanto –y lo que es más importante– en la implicación complementaria del sindicato en la gestión económica y social de la empresa<sup>36</sup>.

La participación en la empresa supone un complemento necesario para que las exigencias de flexibilidad que requieren las organizaciones productivas para su funcionamiento en un mercado más incierto y competitivo no se traduzcan en formas de precarización del empleo, ni en una degradación del régimen estatutario residenciado en el contrato. El establecimiento a través de pactos de empresa de una estructura salarial que guarde relación con los resultados económicos (*stock options* como ejemplo

<sup>32</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 500.

<sup>33</sup> Véase nota anterior.

<sup>34</sup> IGLESIAS CABERO, M.: «El Derecho del Trabajo para el siglo XXI», *DL*, núm. 53, 1997, pág. 61. Desde esta perspectiva, «la participación de los trabajadores y la gestión participativa, como variable de gestión de recursos humanos, pueden considerarse un medio al alcance de las empresas que buscan adaptarse al cambio y a la creciente competitividad». ARAGÓN SÁNCHEZ, A.: *La participación de los empleados en la empresa*, Madrid, 1998, pág. 15.

<sup>35</sup> DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C.: *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, cit., págs. 17 y ss.

<sup>36</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, 1992, pág. 34.

paradigmático)<sup>37</sup>, de una movilidad funcional que suponga un enriquecimiento del patrimonio profesional de los trabajadores, así como de formas de organización de trabajo en equipo que favorezcan la autonomía sobre el trabajo y estimulen la iniciativa y responsabilidad, deben valorarse como signos positivos del proceso de adaptación de las relaciones laborales a unas nuevas circunstancias económicas y tecnológicas, que se alejan tanto de estrategias neoliberales que tratan de excluir o, por lo menos, reducir el espacio de la negociación colectiva, como de la mera negociación de concesiones en la que los representantes de los trabajadores se incorporan a los cambios introducidos con un papel subordinado<sup>38</sup>.

Bajo tales premisas, «la postura que habrán de adoptar los empresarios frente a los trabajadores no debe responder ya al viejo principio del "menagemen", o simple dirección o manipulación, sino al nuevo del "empowerment", o implicación en los asuntos que atañen de cerca a la actividad de cada trabajador»<sup>39</sup>. Se trataría así «de canalizar una cooperación que implique a los trabajadores en la productividad contando con la polivalencia profesional, con una vinculación del salario a los resultados económicos y atribuyéndoles mayor autonomía e iniciativa en la ejecución del trabajo»<sup>40</sup>, máxime cuando éstos pueden tener ideas sobre métodos de producción capaces de aumentar la eficiencia de la empresa y estarían más dispuestos a aceptar los cambios necesarios, incluidos los tecnológicos, si toman parte en tales decisiones empresariales<sup>41</sup>. En fin, los trabajadores «considerados hasta hace relativamente poco tiempo meros portadores de fuerza de trabajo al proceso productivo, y como tales excluidos de la gestión de la organización productiva, deben ser –y son– integrados ahora en el mecanismo de toma de decisiones»<sup>42</sup>.

<sup>37</sup> Las «opciones sobre acciones» están dejando de ser una singularidad del sistema retributivo de consejeros, administradores y directivos para abarcar al conjunto del personal de la empresa con el propósito de comprometer al trabajador con los objetivos empresariales en el convencimiento de que el reparto de beneficios hace a las organizaciones productivas más estables y competitivas. MERCADER UGUINA, J.R.: *Modernas tendencias de ordenación salarial*, Pamplona, 1996, págs. 199-200. Por extenso, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: «Implicaciones laborales de las *stock options*», *AL*, núm. 4, 2001, págs. 57 y ss. o MELLE HERNÁNDEZ, M.: «Incentivos a la dirección y gobierno de las empresas: el caso de las *stock options*», *RTSS (CEF)*, núm. 214, 2001, págs. 167 y ss. Sobre el carácter salarial o extrasalarial de las *stock options*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MARTÍN FLOREZ, L.: «La naturaleza no salarial de las opciones sobre acciones (*stock options*). Nota a la STSJ núm. 30 de Madrid de 5 de junio de 2000», *RL*, 2000, T. II, págs. 585 y ss. y «opciones sobre acciones (*stock options*): naturaleza salarial y la necesidad de considerar el período que están remunerando», *Justicia Laboral*, núm. 9, 2002, págs. 51 y ss.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: «Bajo el polémico signo de las *stock options*», *JL*, núm. 10, 2002, págs. 5 y ss.; DEL REY GUANTER, S. y BONILLA BLASCO, J.: «La naturaleza jurídica de las *stock options*: a propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001», *AL*, núm. 31, 2001, págs. 637 y ss.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J.: «Sobre la naturaleza de las opciones sobre compra de acciones. Comentario a la STSJ Madrid núm. 169/2001, de 22 de febrero», *AS*, núm. 4, 2001, págs. 35 y ss.; ZARZA, R.: «*Stock options* (comentarios a la STSJ Madrid 22 febrero 2001: una sentencia para la polémica)», *RL*, núm. 7, 2001, págs. 75 y ss.; MOLINA NAVARRETE, C.: «La dimensión jurídico-salarial de los *employee stock options plans*: la doctrina legal ¿zanja o relanza la polémica?», *RTSS (CEF)*, núm. 229, 2002, págs. 3 y ss. o COORDERO SAAVEDRA, L.: «Los sistemas retributivos variables como fórmulas para involucrar al trabajador en los objetivos de la empresa», *RL*, núm. 5, 2002, págs. 9 y ss.

<sup>38</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)», *RL*, núm. 19, 1997, pág. 38.

<sup>39</sup> IGLESIAS CABERO, M.: «El Derecho del Trabajo para el siglo XXI», cit., pág. 60.

<sup>40</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 499.

<sup>41</sup> ESTIVILL, J.; GARCÍA-NIETO, J.N.; HOMS, O. y SÁNCHEZ, J.E.: *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, cit., pág. 23.

<sup>42</sup> RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 419.

En este sentido, la participación en la empresa hace referencia a una variedad de formas institucionales a través de las cuales se pretende conseguir la efectiva cooperación de los trabajadores (ya sea a través de representantes, ya de forma directa) con la finalidad de que no sean ajenos a la adopción de decisiones y al ejercicio del poder en la misma, instrumentando su presencia activa, bien mediante órganos situados en el nivel económico de dirección de la empresa o en el de la gestión de los centros de trabajo, bien con proyección en otros ámbitos distintos al del ejercicio de los poderes empresariales, tales como, por ejemplo, la atribución a los propios trabajadores de derechos de carácter económico-financiero sobre el capital, fondos de inversión, beneficios o resultados de la empresa<sup>43</sup>.

Es en este punto donde se subraya la necesaria presencia del sindicato en la empresa, articulando esa participación que indebidamente articulada vería mermada su eficacia<sup>44</sup>; y para conseguirlo, el sindicato debe buscar fórmulas de representación adecuadas en el ámbito empresarial<sup>45</sup> y vertebrar su presencia con el doble sistema de representación del personal en términos de complementariedad y soporte recíproco<sup>46</sup>. «De impulsarse la debilitación de la organización sindical en las empresas, pueden ser mayores los costes derivados de la ausencia de sujetos y actuaciones colectivas que los beneficios, medidos esos costes en términos de desestabilización de los proyectos empresariales y de pérdida de calidad y de competitividad. Surgen así iniciativas o medidas empresariales, no exentas de polémica, con el fin de luchar contra la desindicalización y de sostener la acción sindical en las empresas (como los "acuerdos Axa" del ordenamiento francés, que establecen ayudas empresariales a la formación y promoción profesional de los representantes sindicales)»<sup>47</sup>.

La participación sindical no debe quedar, empero, centrada en la empresa, debe integrarse en el marco de un proyecto más amplio de democracia económica que permita la participación

<sup>43</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 494. Quizá convenga aclarar, ya en este momento, que el término participación constituye una categoría conceptual multiforme, al extremo de haber sido calificada como una «etiqueta estándar susceptible de ser utilizada, al propio tiempo, para una amplísima gama de modelos históricos y modelos utópicos, que van desde la más elemental especie de organización obrera en el centro de trabajo a la más refinada forma de autogestión». PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical Español*, 5.ª edición, Madrid, 1994, pág. 242. Con mayor detalle, «unas veces va referido a participación en la propiedad, otras a participación en los beneficios y otras (las más de las veces) a participación en la gestión de la empresa; incluso cuando se alude a la participación general, el perfil tampoco cobra una especial nitidez, dado que la gestión más o menos compartida entre el titular de la empresa –el empresario– y los trabajadores puede abarcar, en mayor o menor medida, aspectos muy heterogéneos conectados con parcelas o sectores distintos de la actividad empresarial (vertiente social o profesional, gestión financiera, etc.), como asimismo puede articularse en distintos niveles que –de menor a mayor– comportan el surgimiento de los derechos de información (nivel mínimo), de consulta (nivel medio) o de decisión propiamente dicha (nivel máximo)». GALIANA MORENO, J.M.: «La participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV. (VIDAL CARUANA, G., Dir.): *El cambio laboral en la década de los 90*, Madrid, 1991, págs. 52-53. Sobre las distintas formas de participación, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, Madrid, 1998, págs. 130 y ss.

<sup>44</sup> AGUT GARCÍA, C.: *El sindicato en la empresa (Secciones y delegados sindicales)*, Valencia, 1997, pág. 90.

<sup>45</sup> JEAMMAUD, A.: «Programme pour q'un devenir soit un avenir», *DS*, núm. 5, 1999, pág. 449.

<sup>46</sup> SUPLOT, A.: «Transformation du travail et devenir du Droit du Travail en Europe», *DS*, núm. 5, 1999, pág. 435.

<sup>47</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», *RL*, núm. 23, 1997, pág. 3.

efectiva en la política económica general. En ambos planos, la intervención sindical debe incidir no sólo sobre las consecuencias de las medidas tomadas, sino también ha de tener por objeto la oportunidad y la elección de las mismas <sup>48</sup>.

### 3. LA ACTITUD «RESPONSABLE» DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Sabido es que los orígenes del sindicalismo conectan con la denominada «cuestión social» del siglo XIX, que encuentra su caldo de cultivo en el trabajo de fábrica, consecuencia de las primeras Revoluciones Industriales. La agrupación en un reducido espacio de un elevado número de trabajadores, que se limitan a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, de ordinario escasamente cualificados en cuanto a su formación profesional y sin aportación de medios de producción propios, es lo que provoca una muy reducida capacidad de negociación individualizada de condiciones de empleo; pero, al propio tiempo, propicia también la sindicalización de intereses como instrumento de conformación de un efectivo poder contractual colectivo frente a la contraparte <sup>49</sup>. «La desigualdad económica entre trabajador y empresario dio pie... a la imposición unilateral de condiciones de trabajo por éste, sin posibilidad de discusión por aquél. Es por ello por lo que ese desequilibrio a nivel individual trató de reestablecerse a nivel colectivo por los trabajadores, oponiendo al poder económico del empresario el poder numérico de los trabajadores organizados» <sup>50</sup>.

Desde esta perspectiva, el punto álgido del desarrollo clásico de las relaciones sindicales se verifica dentro del sistema de producción fordista, donde, primando el trabajo en cadena sobre la base de una intensa división de tareas relativamente mecánicas y repetitivas, se lleva al extremo la uniformidad de condiciones de trabajo de quienes prestan sus servicios en una misma empresa o centro de trabajo, lo cual fomenta la colectivización de intereses y la respuesta sindical a las aspiraciones individuales de mejora en el medio de trabajo <sup>51</sup>.

La crisis de mediados de los años setenta supuso, sin embargo, para los sindicatos una considerable merma de poder, tanto en su influencia sobre el mercado de trabajo como desde el punto de vista organizativo. Por tal razón, «en los años siguientes, los sindicatos deciden participar en la gestión de la crisis económica, comprometiéndose en las organizaciones productivas de las empresas, aplicando medidas de flexibilidad laboral –aunque les repugnaran éstas y la "negociación de

<sup>48</sup> PÉREZ YRUELA, M.: «Corporativismo, sindicalismo y democracia», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 10, 1990, pág. 80.

<sup>49</sup> ZAPATERO RANZ, J.A.: «Sindicalismo y evolución: una perspectiva histórica», Estudio preliminar del libro de HECKSCHER, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid, 1993, pág. 22.

<sup>50</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *El sindicato en la empresa*, Bilbao, 1990, pág. 16.

<sup>51</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales», *RL*, núms. 7/8, 2000, págs. 153-154.

concesiones"– para hacer posible el salvamento de empresas, el saneamiento económico de los sectores y la competitividad»<sup>52</sup>.

Constatada la necesidad de sacrificio ante la crisis, las que podrían denominarse salidas «negociadas» o «concertadas» conllevan la necesidad de asumir por las organizaciones sindicales nuevos problemas de signo económico que deben compatibilizar con el mantenimiento de las conquistas sociales obtenidas<sup>53</sup>. Así, y sobre todo, en la medida en que el objetivo del empleo se ha situado en el primer plano de la preocupación sindical, han prevalecido –lógicamente– las prácticas de diálogo y participación en las decisiones estratégicas de las empresas en la materia<sup>54</sup>.

La participación será, cada vez más, un instrumento central de la actividad sindical, quedando superados aquellos recelos de las organizaciones sindicales a intervenir o prestarse en fenómenos participativos por entender que ello no significaba sino «la cogestión, el interesamiento y en definitiva la involucración de los trabajadores en un sistema que los colocaba, inevitablemente, en una posición subalterna»<sup>55</sup>.

La cooperación y la colaboración han ganado terreno a costa del conflicto, del antagonismo y de la confrontación. Los sindicatos han empezado a ser conscientes de que «la actividad económico-productiva y la organización laboral de la empresa genera intereses comunes a las partes de las relaciones laborales, para cuya actuación se precisa de métodos o instrumentos que hagan posible una cooperación con la dirección, ya sea a través de unas estructuras institucionales estables o mediante la implicación individual o colectiva en la organización del trabajo, en la titularidad del capital o en los resultados de la actividad empresarial»<sup>56</sup>. Al tiempo, los trabajadores constituyen uno de los elementos más preciados del capital de la empresa: sus recursos humanos, cuya valoración requiere elaborar las reglas de trabajo más cerca de los propios trabajadores<sup>57</sup>; y aun cuando «en la empresa se produzcan conflictos derivados de su estructura de dominación –lo que subsiste cualquiera que sea el régimen de propiedad de los medios de producción–, no significa que no sean posibles formas de cooperación que incidan tanto en la conflictividad convencional para discutir y negociar las reivindicaciones..., como para afrontar situaciones especialmente críticas en las que pelagra la existencia misma de la empresa»<sup>58</sup>.

<sup>52</sup> RIVERO LAMAS, J.: «El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI», *TL*, núm. 44, 1997, pág. 19. Insistiendo sobre esta idea, LÓPEZ LÓPEZ, J. y APARICIO TOVAR, J.: «La concertación sobre empleo: el caso de la Comunidad de Madrid», *TL*, núm. 17, 1984, págs. 38-39.

<sup>53</sup> MONTOYA MELGAR, A.: «Los sindicatos ante la crisis económica», *REDT*, núm. 22, 1985, pág. 186 o DURÁN LÓPEZ, F.: «Sindicatos y salida concertada de la crisis», *PEE*, núm. 22, 1985, pág. 320.

<sup>54</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», *RL*, núm. 13, 2000, pág. 25.

<sup>55</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», cit., pág. 610. Se pensaba que con la participación se ocultaba «la verdadera situación de los trabajadores frente al empresario, de integrarlos en la empresa reduciendo su capacidad de enfrentamiento con este último y sin ofrecer a cambio una verdadera facultad de gestión en la empresa, que permanece en manos del titular de la organización». MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 10.ª edición, Madrid, 2001, pág. 286. Por extenso, WEDDERBURN, Q.C.: «Participación obrera, negociación colectiva y sociedad europea», *Rev. Treb.*, núm. 16, 1991, pág. 53.

<sup>56</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 494.

<sup>57</sup> SUPLOT, A.: *Crítica del Derecho del Trabajo*, Madrid, 1994, pág. 196.

<sup>58</sup> RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Zaragoza, 1986, pág. 46.



«Lo indicado es no tratar de negar la subsistencia del conflicto ni la importancia del mismo, pues el conflicto seguirá siendo el principio inspirador del progreso de las sociedades libres y el motor de su desarrollo, y, por supuesto, las relaciones de trabajo seguirán estando fundamentadas en un conflicto irreductible, pero lo cierto es que la frontera entre conflicto y participación es una frontera móvil, y en las actuales circunstancias económicas esa frontera se ha movido aumentando el terreno de la participación y reduciendo el terreno del conflicto o el de la reivindicación»<sup>59</sup>. El conflicto social ha perdido su inicial radicalidad y se detectan principios ideológicos comunes a partes sociales que, en principio, defienden intereses contrapuestos<sup>60</sup>. Así, el conflicto «aparece ahora bajo nuevas formas, trayendo a su campo de atención, que se amplía, a los nuevos y diversos trabajadores y a las nuevas capas de población necesitadas de protección, así como cuestiones y aspectos nuevos (políticas de empleo y protección social y, en general, políticas sociales y económicas, sistemas fiscales, etc.)»<sup>61</sup>.

Así, aun cuando no cabe negar que la participación «mejora la eficiencia industrial»<sup>62</sup>, lo cierto es que la función del sindicato no puede quedar reducida a la mera defensa de la competitividad y rentabilidad de la empresa<sup>63</sup>. El sindicato está llamado a tutelar los intereses de los trabajadores en cuanto grupo social determinado y ante los nuevos perfiles que presenta el capitalismo avanzado —en el que la mano de obra es móvil, cambiante, susceptible de reducción, desplazamiento, supresión para acudir a otro lugar con otros trabajadores y desplegando actividades más rentables y competitivas—, la función del sindicato no puede limitarse a poner los medios necesarios para proporcionar mayores niveles de producción y riqueza empresarial<sup>64</sup>.

#### 4. EL SINDICATO COMO SUJETO POLÍTICO

En las formaciones sociales del capitalismo avanzado, el sindicato ha de asumir un doble papel en orden a organizar la identidad colectiva de las clases trabajadoras: como agente económico negociador y como vehículo instrumental de participación socio-política en los distintos niveles de la formación social<sup>65</sup>. De un sindicalismo de masas dedicado a la contestación de los fundamentos de la sociedad capitalista se ha pasado, por momentos, en la realidad (sin el abandono en su caso de los postulados estatutarios de transformación social), a un sindicalismo cada vez más implicado en el aparato institucional del Estado<sup>66</sup>.

<sup>59</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «El futuro del Derecho del Trabajo», cit., pág. 610. En el mismo sentido, AMBROSINI, M.: «La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: una ricerca comparativa», *GDLRI*, núm. 65, 1995, pág. 77.

<sup>60</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, cit., pág. 21.

<sup>61</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», cit., pág. 5.

<sup>62</sup> POOLE, M.: *Hacia una democracia industrial*, Madrid, 1996, pág. 66.

<sup>63</sup> RAMOS QUINTANA, M.I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», cit., pág. 50.

<sup>64</sup> Véase nota anterior.

<sup>65</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, cit., pág. 58.

<sup>66</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «La función y la refundación del Derecho del Trabajo», cit., pág. 25. Por extenso, AA.VV.: *The changing nature of work and the future of Labour Law in Europe. Final report*, Madrid, 1998, pág. 104.

En la actualidad, en ningún Estado industrializado (aun cuando existan paradójicas divergencias según los distintos países –con los peligros inherentes a utilizar un término de sentido ambivalente–<sup>67</sup>) se discute ni la penetración del sindicato en la empresa como «una realidad plenamente consolidada y difícilmente reversible»<sup>68</sup>, ni su poder de presión sobre los poderes públicos<sup>69</sup>; «el modelo español de relaciones laborales contemplado en la Constitución no constituye una excepción a tal tendencia, descansando esencialmente (aunque no exclusivamente) sobre la acción de los sindicatos»<sup>70</sup>.

Así pues, aceptando como marco de referencia el texto del artículo 7 CE, que atribuye a dichas organizaciones un doble papel, de agentes contractuales por un lado, encargados de la defensa de los intereses económicos de los trabajadores en el marco de la relación de trabajo<sup>71</sup>, y de sujetos políticos por otro<sup>72</sup> (interlocutores de los Poderes Públicos en la gestión de los intereses de la sociedad global<sup>73</sup>), procede destacar el desplazamiento del eje de la actuación sindical «desde el mercado de trabajo al mercado político»<sup>74</sup>. Los sindicatos dejan a un lado su actitud de mero reivindicacionismo para adoptar otra de mayor moderación<sup>75</sup>, haciéndose partícipes de la gestión de la economía y del empleo<sup>76</sup>, a un punto tal de poder hablar –con cierto sector de la doctrina– de una «crisis de identidad del sindicato»<sup>77</sup>.

La participación sindical en el manejo de los grandes asuntos económicos y sociales radica en la necesidad de los poderes del Estado de negociar con las representaciones de los trabajadores el consenso necesario para la puesta en marcha, sin un alto nivel de contestación social que pusiera en peligro la estabilidad del sistema, de las políticas de rentas consideradas indispensables para afrontar las consecuencias de la crisis económica, «no en vano los Estados necesitan del concurso de los actores sociales para asegurar la cohesión»<sup>78</sup>. «De ahí las experiencias y propuestas sobre

<sup>67</sup> No sólo por mor de las diferentes tasas de afiliación, sino derivadas también de divergencias en la orientación política y actividad sindical, en el nivel de conflictividad, en el grado de implantación del Estado en el sistema de relaciones industriales y en las modalidades y funciones de los sistemas de participación de los trabajadores. Obligada es la referencia a la obra de SPARROW, P. y HILTROP, J.M.: *European human resource management in transition*, Londres, 1994.

<sup>68</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa», en AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid, 1986, pág. 220.

<sup>69</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., pág. 79.

<sup>70</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales», *REDT*, núm. 17, 1984, pág. 59.

<sup>71</sup> STCo 70/1982, de 29 de noviembre.

<sup>72</sup> STCo 11/1981, de 8 de abril.

<sup>73</sup> SALA FRANCO, T.: «La libertad sindical en el proyecto constitucional», *Argumentos*, núm. 14, 1998, pág. 63.

<sup>74</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La legislación laboral negociada», *RMTAS*, núm. 3, 1997, pág. 179.

<sup>75</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Sindicatos y salida concertada de la crisis», *PEE*, núm. 22, 1984, pág. 320.

<sup>76</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: «Líneas de tendencia y problemas fundamentales del sector jurídico-laboral en las sociedades industriales: el caso español», *RT*, núm. 82, 1986, pág. 113.

<sup>77</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El sindicalismo de los años 90», en AA.VV.: *VIII Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, Sevilla, 1991, págs. 25 y ss.

<sup>78</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», *Revista de Derecho Social*, núm. 8, 1999, pág. 39.



la participación activa de éstos en el diseño de las políticas de empleo y en la búsqueda de nuevos empleos, en la organización de trabajos en el sector no mercantil de la economía o en la gestión de las prestaciones de desempleo, además de en la gestión del trabajo y del empleo dentro y fuera de las organizaciones empresariales»<sup>79</sup>.

A esta «publicación» de los sindicatos contribuirán, por lo demás, un conjunto de actuaciones legislativas y jurisprudenciales, todas ellas dirigidas a promover una institucionalización de dichas organizaciones que refuerce la efectividad de su papel de mediadores sociales, pues éstas, en sus nuevos cometidos, deben «satisfacer la demanda de sus representados, además de limitarla»<sup>80</sup>. Naturalmente, dichas intervenciones tendrán como destinatarios especiales a aquellos sindicatos que por su implantación o representatividad se encuentran en mejores condiciones de cumplir dicho rol. Entre ellas merecen ser destacadas especialmente las siguientes<sup>81</sup>:

- a) La institucionalización, como paradigma legal, del ejercicio a la negociación colectiva, del convenio de eficacia normativa y personal general, cuya negociación debía llevarse a cabo, en los ámbitos supraempresariales, por determinados sujetos sindicales especialmente cualificados por su representatividad<sup>82</sup>. La representatividad acreditada ha venido, así, a crear una diferenciación en el marco del pluralismo sindical, y se erige en el instrumento capaz de evitar los perjuicios derivados de una excesiva atomización, al hacer posible una atribución desigual de la tutela y promoción de los intereses de los trabajadores entre las organizaciones sindicales y empresariales concurrentes en un régimen de pluralidad asociativa<sup>83</sup>.
- b) La tesis del Tribunal Constitucional sobre el carácter «institucional» de la representación de los trabajadores ejercida por los sindicatos<sup>84</sup>, con arreglo a la cual éstos no actúan exclusivamente en nombre de sus afiliados, como correspondería de acuerdo con los esquemas del Derecho Privado, sino de todo el colectivo cuyos intereses buscan defender, ejerciendo así sobre el mismo lo que se ha calificado como «representación legal implícita»<sup>85</sup>.
- c) La atribución a las organizaciones sindicales mayoritarias de una capacidad general de ordenación o gobierno, no sólo de la negociación colectiva, sino del entero sistema de relaciones laborales, mediante la creación, a través del artículo 83.2 y 3 ET, de la figura de

<sup>79</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», cit., págs. 2-3.

<sup>80</sup> CROUCH, C.: «Stato, mercato e organizzazione: la teoría neocorporativa», *Stato e mercato*, núm. 2, 1981, pág. 355.

<sup>81</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., págs. 41 y ss.

<sup>82</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El valor cuasi legal de los convenios colectivos», *RL*, 1987, T. I, pág. 183.

<sup>83</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», *RMTAS*, núm. 13, 1998, pág. 178.

<sup>84</sup> Por todas, STCo 70/1982, de 20 de noviembre.

<sup>85</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Madrid, 1987, pág. 209.

los acuerdos marco y el reconocimiento a los mismos de aptitud para regular, con el mismo carácter vinculante de los convenios estatutarios, tanto la estructura de la negociación colectiva como cualquier otra materia de alcance general<sup>86</sup>.

- d) En fin, la introducción de la institución de la mayor representatividad sindical, inicialmente sólo como medio de acceso a la negociación colectiva de eficacia *erga omnes* y luego como mecanismo general de atribución a ciertas organizaciones de «una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical (art. 6.1 LOLS)»<sup>87</sup>, soslayando el problema de la escasa afiliación sindical mediante la utilización para su medición de un criterio externo al sindicato, de claro paralelismo con el empleado en el sistema político, como es el de la audiencia obtenida en las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa<sup>88</sup>.

Así pues, el sindicato ocupa en el diseño constitucional una especial posición que le viene dada tanto por el genérico reconocimiento del artículo 7, como por la atribución –bien entendiendo que se trata de una titularidad compartida– de ciertos derechos como el de libre sindica-

<sup>86</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La legislación laboral negociada», *RMTAS*, núm. 3, 1997, pág. 179.

<sup>87</sup> La reseñada Ley configura la «mayor representatividad» como un «grado» que otorga a los sindicatos que la ostentan una «singular posición jurídica» a efectos de participación institucional y de acción sindical: negociación colectiva de eficacia general, promoción de elecciones a órganos de representación unitaria, participación como interlocutores en los procedimientos de consulta y negociación para determinar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos colectivos; representación institucional ante las Administraciones Públicas y derecho a obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos. Salvo las dos últimas, dichas facultades son compartidas con los sindicatos «simplemente representativos», también llamados «cuasi-más representativos», es decir, por aquellas organizaciones sindicales que, sin ostentar la condición legal de más representativas, hubieran obtenido en un ámbito funcional y territorial específico, como mínimo, el 10 por 100 de representantes en las elecciones a miembros de comités de empresa, delegados de personal y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas. Entre otros, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La representatividad sindical», en AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid, 1986, pág. 198 o SALA FRANCO, T.: «El sistema español de representación de los trabajadores», *Rev. Treb.*, núm. 9, 1989, pág. 11.

<sup>88</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «El derecho a la actividad sindical y su protección constitucional en el ordenamiento jurídico-laboral español», *Debate Laboral*, núm. 1, 1993, págs. 101 y ss. «La promoción de un cierto modelo sindical, en que se potencie la existencia de sindicatos fuertes, en contraposición a un sistema de atomización, puede ser una finalidad legítima desde el punto de vista del artículo 14 CE, así como desde el punto de vista del artículo 7 CE, por garantizar una más incisiva acción de los sindicatos para el cumplimiento de sus fines». STCo 75/1992, de 14 de mayo. En el mismo sentido, SSTCo 53/1982, de 22 de julio; 23 y 99/1983, de 25 de marzo y 16 de noviembre; 20/1985, de 14 de febrero o 39/1986, de 31 de marzo.

Por tanto, «el sistema de pluralismo sindical derivado de la consagración de la libertad de sindicación (arts. 7 y 28.1 CE) obliga a que a la hora de determinar la presencia de representantes sindicales... haya de utilizarse algún criterio que, sin ser discriminatorio, permita una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores que se verían perjudicados por una atomización sindical, permitiendo en ocasiones introducir diferencias en los sindicatos para asegurar la efectividad de tales intereses siempre y cuando el factor diferenciador no resulte discriminatorio, esto es, reúna los requisitos de objetividad, razonabilidad, adecuación y proporcionalidad». VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El sistema de diferenciación entre organizaciones sindicales: de la mayor representatividad a la suficiente implantación y representatividad (I)», *RL*, núm. 11, 1993, pág. 1. En definitiva, «la introducción de los criterios de representatividad no lesiona los derechos constitucionales y, por consiguiente, son perfectamente admisibles siempre que no supongan diferencias de trato injustificado o que no contengan elementos de parcialidad o abuso». GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, cit., pág. 61.

ción, huelga o negociación colectiva. Como se ha señalado, se trata de un modelo abierto pero que ofrece diversos mecanismos de concreción, «tanto en lo que se refiere al propio peso específico del sindicato como sujeto colectivo, como en lo relativo a la prefiguración de un sistema de negociación colectiva y a la expresión de la autotutela colectiva»<sup>89</sup>. De cualquier forma, la descripción de la posición institucional del sindicato en la Constitución no puede limitarse al cuadro de derechos y libertades en ella previstos y a su eventual defensa ante un empleador. Más allá de tales datos, «aparece la mediación sindical respecto de cometidos que requieren la presencia de los poderes públicos como contraparte y la asunción de funciones de co-determinación de intereses generales»<sup>90</sup>. Es el caso de la participación de los interesados en los medios de comunicación social (art. 20.3), programación de enseñanzas (art. 27.5), en la Seguridad Social y «en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general» (art. 129.1) o en la planificación económica general (art. 131.2). Dichas previsiones conforman, de este modo, una entidad capaz de llevar a cabo una tarea negociadora, en general, tanto con los poderes públicos como con los partidos políticos acerca de materias económicas y sociales, incluyendo la faceta de la negociación legislativa, así como de afrontar la correspondiente puesta en práctica de fórmulas e instrumentos de presión colectiva como medio de defensa de los intereses tutelados, debiendo subrayarse cómo «a este reconocimiento de la penetración de los sindicatos en el cuadro político-institucional a través de la enumeración por los mismos de sus políticas de reforma de la sociedad se une la declaración contenida en el artículo 9.2 CE»<sup>91</sup>.

En suma, el marco que ofrece la Constitución permite hablar no sólo, y en la conocida expresión, de la atribución al sindicato de «un papel portador de valores constitucionales en el mundo del trabajo»<sup>92</sup>, sino de una configuración del mismo como sujeto político o sociopolítico<sup>93</sup>, eso sí, en necesaria relación dialéctica con el Estado a fin de que éste «cuenta con un factor de crítica y contraste, articule su política de acuerdo con un orden de auténticas prioridades y en el ejercicio de su poder arbitral se reflejen los principios que presiden el ordenamiento constitucional»<sup>94</sup>; y, asimismo, necesaria también para que las organizaciones sindicales no sean relegadas a un espacio meramente ejecutivo y secundario, simple instrumento de la política estatal, ni, por contra, «cai-

<sup>89</sup> BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Madrid, 1991, pág. 130.

<sup>90</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. y SASTRE IBARRECHE, R.: «Un "nuevo" espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», *Revista de Derecho Social*, núm. 16, 2001, pág. 62, autores a quienes se sigue en la presente exposición.

<sup>91</sup> BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, cit., pág. 130. Sobre las bases para la construcción de un espacio político del sindicato y una interpretación sistemática del texto constitucional, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El sindicato como sujeto político», en AA.VV.: *Estudios en memoria del Prof. Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, 1980, págs. 560 y ss.

<sup>92</sup> GIUGNI, G.: «Stato sindacale, pansindacalismo, supplenza sindacale», *Pol. Dir.*, núm. 1, 1970, págs. 49 y ss. o PIZZORNO, A.: «Les syndicats et l'action politique», *Soc. Trav.*, núm. 2, 1977, págs. 115 y ss.

<sup>93</sup> «El componente político es inherente a la actividad del sindicato... en la medida en que la contraposición de intereses que refleja el conflicto capital-trabajo... no se reduce... al ámbito industrial de las relaciones de trabajo, sino que, antes al contrario, informa todos los aspectos de la sociedad en su conjunto... y, en cuanto tal, es portadora de una significación política originaria». PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: «El sindicato como sujeto político», cit., pág. 558.

<sup>94</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. y SASTRE IBARRECHE, R.: «Un "nuevo" espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», cit., pág. 63.

gan en la tentación de apoderarse del Estado y dejen de ser verdaderos sindicatos, abandonando la defensa de los intereses de los trabajadores por la realización del interés general»<sup>95</sup>.

Lo anterior no debe hacer perder de vista, sin embargo, que el contexto social y productivo emergente de finales del siglo XX y principios del siglo XXI en las sociedades desarrolladas, incluida la española, no es ya el mismo que los sindicatos se encontraron a la entrada en vigor de la norma constitucional. El paro, la flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo, la mayor importancia del trabajo autónomo y del autoempleo, el desarrollo de las prácticas de subcontratación y de externalización del trabajo y el establecimiento de relaciones estables entre empresas cuyas actividades son fuente de empleo y de decisiones sobre el mismo, han comenzado a producir transformaciones, ya perceptibles, en las organizaciones sindicales<sup>96</sup>.

«Más que ante la emergencia de un nuevo modelo de concertación social, marcado por el declive del rol directriz desempeñado en etapas anteriores por los Poderes Públicos en favor de la iniciativa común de los agentes sociales, nos encontramos, en realidad, delante de una revitalización de la actividad concertativa de los sindicatos»<sup>97</sup>, susceptible de expresarse ahora de muy diversas formas y en muy distintos ámbitos: desde la negociación colectiva en sentido estricto, dentro de la cual aparecen cada vez más implicados en la ocupación de los espacios abiertos en los últimos años; pasando por las relaciones con las organizaciones patronales de nivel federal y confederal, con las cuales buscan asumir funciones, tanto de ordenación de la propia contratación colectiva como de propuesta de soluciones de alcance general para las necesidades más acuciantes del sistema; hasta llegar al intercambio político con los Poderes Públicos, que se dirige a la consecución de acuerdos concretos que busquen, bien garantizar la efectividad de lo pactado en otros ámbitos o bien favorecer la adopción de determinadas opciones de política laboral<sup>98</sup>.

Aun cuando en este nuevo patrón de relaciones laborales la legitimación social de las decisiones gubernamentales sigue constituyendo un valor fundamental, lo cierto es que ésta deja de depender de la aceptación global de determinadas opciones de política económica, para basarse en compromisos de carácter singular, que por su propia naturaleza no excluyen ya de forma generalizada el conflicto ni condicionan el desarrollo de la actividad contractual de los sindicatos, como ocurría en el pasado<sup>99</sup>.

<sup>95</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Democracia pluralista y autonomía sindical (actividad política de los sindicatos y Constitución)», en AA.VV.: *Estudios en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, cit., pág. 225.

<sup>96</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., pág. 70.

<sup>97</sup> O una «corresponsabilización de los agentes sociales en la determinación de la normativa reguladora de aspectos fundamentales del conjunto de las relaciones laborales». DURÁN LÓPEZ, F.: «La participación de los trabajadores», *RMTAS*, núm. 13, 1998, pág. 93.

<sup>98</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., pág. 54.

<sup>99</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La legislación laboral negociada», cit., pág. 83. En esta nueva etapa «se producirá un cambio de modelo, al final de cuya evolución el sindicalismo será empujado a buscar desde su autonomía, de forma más independiente de los Poderes Públicos, la expresión de sus facultades de tutela del interés colectivo laboral, imponiendo otro tipo de diseño de las relaciones colectivas evolucionado sobre el que ha surgido en los primeros quince años desde la creación del marco constitucional». BAYLOS GRAU, A.: «La intervención normativa del Estado en las relaciones laborales colectivas. 1987-1997», en MIGUELEZ, F. y PRIETO, C.: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, 1999, pág. 242.

No se trata ya de un modelo neocorporativo de relaciones laborales <sup>100</sup>, sino de una «participación conflictual» o «conflictividad cooperativa» en que ninguna de las partes renuncia a la institucionalización del conflicto <sup>101</sup>, pero que, prescindiendo de la conflictividad permanente <sup>102</sup>, apunta hacia una faceta «responsable» <sup>103</sup>, sensibilizada ante las responsabilidades derivadas del funcionamiento del sistema económico y que intenta compatibilizar ésta con sus reivindicaciones en busca de una mayor eficiencia y dinamismo, en una situación económica de difícil y compleja salida <sup>104</sup> (*management participativo*) <sup>105</sup>.

Se trata de un «reivindicacionismo selectivo», centrado en la «coordinación» y «autodisciplina» de las dinámicas reivindicativas, que lleva al sindicato a ejercer una función de filtro en la formalización de sus demandas, «seleccionándolas» y «jerarquizándolas», comprobando su coherencia con las opciones globales de política económica y subordinándolas en ocasiones a objetivos a largo plazo, lo cual contribuye indirectamente a la «pacificación social» <sup>106</sup>.

En fin, al no excluir *per se* el conflicto y reivindicar un espacio propio para el desarrollo de su cometido como agentes contractuales, el nuevo esquema dentro del que se desenvuelven las relaciones sindicatos-Poderes Públicos ha creado condiciones favorables para que éstos superen su anterior crisis de identidad, producto de la contraposición entre sus funciones mediadora y reivindicativa en la que los introdujo el modelo de corporativismo centralizado predominante a lo largo de la década de los ochenta, redescubriendo en este proceso su identidad como organizaciones de defensa de los intereses de los trabajadores en el marco de las relaciones de producción; un redescubrimiento que resulta esencial incluso para el reforzamiento de su propio rol como sujetos políticos. No debe perderse de vista que las organizaciones sindicales sólo conseguirán ser sujetos políticos con auténtico peso específico dentro de la sociedad, capaces por tanto de permanecer inmunes a todo intento de instrumentalización desde el poder, únicamente en la medida en que logren configurarse, paralelamente, como sujetos contractuales fuertes. Es decir, en tanto cuenten con el respaldo y la adhesión de los trabajadores, por ser capaces de gestionar adecuadamente sus intereses en los distintos ámbitos en los que éstos se expresan, y no sólo en el terreno del intercambio político <sup>107</sup>.

<sup>100</sup> SUPIOT, A.: «Transformation du travail et devenir de Droit du Travail en Europe», cit., pág. 435.

<sup>101</sup> DAHENDORF, F.: «Conflitto e contratto. Relazioni industriali e comunità politica in tempi di crisis», *Rivista di Diritto del Lavoro*, 1978, T. I, págs. 214 y ss.

<sup>102</sup> ACCORNERO, A.: «La cultura conflituale del sindacato», *GDLRI*, núm. 18, 1993, págs. 269 y ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo», en AA.VV.: *Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo*, Madrid, 1982, pág. 142 o RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *RPS*, núm. 137, 1983, págs. 349-350.

<sup>103</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», cit., pág. 830.

<sup>104</sup> MONTAYA MELGAR, A.: «Los sindicatos ante la crisis económica», *REDT*, núm. 22, 1985, pág. 320 o TREU, T.: «Evolution récente du Droit du Travail en Italia», *Travail et Societé*, Vol. 10, núm. 1, 1985, págs. 32 y ss.

<sup>105</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», cit., pág. 5. Por extenso, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Concertación y diálogo social*, Valladolid, 1999.

<sup>106</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Sindicatos y salida concertada de la crisis», cit., pág. 320.

<sup>107</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., págs. 55-56.

## 5. LA ADAPTACIÓN DE LA ESTRATEGIA SINDICAL A LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL ACTUAL

Procede recordar, una vez más, cómo el ascenso de un nuevo modelo de desarrollo económico, basado en la desregulación de los mercados, la apertura a la competencia a escala internacional y el fomento de la competitividad de las empresas, ha determinado el afloramiento de nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, resultado de la progresiva erosión del modelo tradicional de la fábrica fordista o taylorista, razón por la cual el sindicato se enfrenta hoy a nuevos retos y se ve necesitado de encontrar nuevas respuestas, que exigen la adaptación consiguiente de la estrategia sindical y de su propia organización <sup>108</sup>.

Por lo pronto, los últimos años son testigos de cómo, mientras el sector terciario de la economía gana espacios frente al industrial, los tipos de empresa se diversifican y fragmentan, dando lugar a nuevas modalidades de organización empresarial, basadas en el establecimiento de formas más o menos estables de colaboración entre unidades productivas en principio independientes entre sí (concentraciones, grupos, redes de empresas, etc.), en tanto que el tamaño medio de las empresas disminuye y cobran un auge antes desconocido los fenómenos de descentralización productiva, a través de los cuales éstas externalizan buena parte de sus actividades. Estos fenómenos vienen acompañados, además, de una correlativa diversificación y fragmentación de la composición de la clase trabajadora, dentro de la cual se reduce el espacio del sector obrero industrial tradicionalmente representado por los sindicatos y adquiere cada vez más relieve el personal que ejerce funciones técnicas o de coordinación y planificación empresarial; a la vez, adelgaza el núcleo tradicional de trabajadores fijos a jornada completa que ha constituido el paradigma de construcción del ordenamiento jurídico-laboral y se incrementa el volumen de los denominados trabajadores «desiguales»: trabajadores con contratos de duración determinada, a tiempo parcial, fijos discontinuos, a distancia (tanto en su forma arcaica, que se identifica con el trabajo a domicilio, como en su versión moderna, donde emerge el teletrabajo), contratados a través de empresas de trabajo temporal e incluso autónomos dependientes económicamente de ciertas empresas, para las que cumplen encargos de forma preferente o exclusiva en función de la utilización más o menos opaca de mecanismos de descentralización productiva <sup>109</sup>.

La «uniformidad» de la base a representar «cada vez se resiente más en las actuales circunstancias económicas y productivas y, al tiempo, las exigencias de tutela de la situación de los trabajadores cada vez exceden más de las relativamente sencillas cuestiones tradicionales relativas a la remuneración y a las condiciones de trabajo. En ellas están implicadas, de manera creciente, deci-

<sup>108</sup> ZAPATERO RANZA, J.A.: «Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», Estudio introductorio al libro de HECKSCHER, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid, 1993, pág. 69.

<sup>109</sup> SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., pág. 57. Por extenso, SUPLOT, A.: «The transformation of work and the future of Labour Law in Europe: A multidisciplinary perspective», *ILR*, Vol. 138, núm. 1, 1999, pág. 41.



siones estratégicas de las empresas, estrechamente dependientes del marco económico en que han de operar, y los cambios inducidos en la situación profesional de los trabajadores»<sup>110</sup>. «El contrato común de trabajo» se ha diversificado y está siendo sustituido por una diversidad de modalidades contractuales, con regulaciones cada vez más heterogéneas, como también lo son los intereses subyacentes; a la par, la composición de las sociedades es más compleja y los intereses de sus componentes más fragmentados y heterogéneos que los que antes se aglutinaban en torno a la oposición dual entre el capital y el trabajo<sup>111</sup>.

Todo ello va a dificultar considerablemente la articulación de los intereses colectivos por parte de los sindicatos<sup>112</sup>, necesitados ahora de poderes de representación más amplios y de nuevas formas de actuación<sup>113</sup>. Su implantación en nuevos tipos de organización productiva, y la adecuación de los medios de presión y de reivindicación más tradicionales a las nuevas condiciones, incluso las derivadas del «hecho tecnológico», requiere también un esfuerzo creativo capaz de culminar en soluciones originales pero efectivas<sup>114</sup>.

### 5.1. La progresiva diversificación de la clase trabajadora.

La terciarización creciente de la economía, la introducción de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización flexible, así como la necesidad de formación y adaptación de los trabajadores a los cambios terminan por hacer eclosionar –como ya consta– una «nueva composición de la clase trabajadora» caracterizada por su creciente y pronunciada heterogeneidad<sup>115</sup>. La segmentación del mercado de trabajo producida en los últimos años resulta una característica común en el conjunto de sociedades desarrolladas. Frente al importante grado de homogeneidad de la clase trabajadora que había conseguido el sistema industrial frente al preindustrial, el nuevo modelo productivo postindustrial se caracteriza por la amplitud y pronunciada naturaleza de los distintos segmentos que se producen como respuesta a los cambios en el plano productivo y en el ambiente económico y político<sup>116</sup>. Desde la perspectiva, así pues, de la actual coyuntura económica, es posible comprobar que no existe un solo y único mercado de trabajo sino una pluralidad de ellos cuyas características propias condicionan largamente la vida laboral de los trabajadores ante la existencia de fuertes barreras que obstaculizan el cambio de un mercado a otro. Esta realidad ha llevado a agrupar los posibles segmentos en dos grandes grupos: el mercado primario caracterizado por desarrollarse por trabajadores con contratos estables en la industria y los servicios, y el mercado

<sup>110</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», *REDT*, núm. 92, 1998, pág. 885.

<sup>111</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «La crisis en la identidad del modelo "clásico" del contrato de trabajo: la incidencia del paro y la precariedad», *La Ley*, núms. 5565 y 5566, 2002, págs. 1 y ss., respectivamente.

<sup>112</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *RL*, núm. 24, 1999, pág. 3.

<sup>113</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas», cit., pág. 2.

<sup>114</sup> AA.VV.: «Editorial», *Revista de Derecho Social*, núm. 1, 1998, pág. 8.

<sup>115</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, Valencia, 2001, pág. 54.

<sup>116</sup> RECIO, A.: «La segmentación del mercado de trabajo en España», en AA.VV. (MIGUELEZ, F. y PRIETO, C., Coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.ª edición, Madrid, 1995, pág. 101.

secundario, caracterizado por empleos inestables mal considerados, de baja retribución y enorme rotación<sup>117</sup>. Estos tipos de mercado son consecuencia de los nuevos sistemas productivos y de organización, así como del trasvase de puestos de trabajo de la industria a los servicios por lo que permiten esbozar una tipología básica de los trabajadores que los desarrollan<sup>118</sup>.

Así, en primer lugar, se produce un incremento de las «nuevas clases medias» formadas básicamente por los trabajadores de cuello blanco. Las nuevas tecnologías generan nuevas profesiones y nuevos colectivos de trabajadores a la par que multiplican los perfiles categoriales de las ocupaciones ya existentes. El crecimiento sin par de los empleados de cuello blanco tanto en el sector industrial como, sobre todo, en el sector servicios, no es sino el resultado de los cambios estructurales en la producción y del trasvase de los trabajadores del sector industrial, fuertemente reconvertido, a las nuevas ocupaciones demandadas por un sector terciario en progresivo auge. La creciente importancia del empleo público ofrece, además, a una serie de trabajadores un trabajo estable con salarios razonables cuyo efecto se traduce en que actualmente la mayor concentración de trabajadores no esté ya en las fábricas sino en los organismos públicos, sanidad, educación, etc.<sup>119</sup>.

La introducción de la informática y de las innovaciones tecnológicas a ella inherentes genera, sin embargo, una doble tendencia antitética entre los propios trabajadores de cuello blanco. Por un lado, la profesionalización de las empresas multinacionales y la internacionalización de la economía permiten un mercado más sofisticado y un fuerte crecimiento en los sectores de empleos altamente cualificados, concediendo a un amplio grupo de trabajadores la posibilidad de mantener su autonomía y competencia, así como de abrirse nuevas posibilidades a la promoción por el mérito y el desarrollo de su propia capacidad individual. Pero, a su vez y en sentido inverso, por otro lado, la misma innovación puede tener como efecto inmediato la rutinización o proletarización de una parte importante de la fuerza de trabajo de cuello blanco<sup>120</sup> o laboralización de estos colectivos de trabajadores<sup>121</sup>. Este fenómeno bidireccional, unido a la evolución de las funciones de los trabajadores de cuello azul, hace cada vez más difusa y menos relevante la diferencia de clase de estos últimos trabajadores de cuello blanco al compartir con el trabajo no manual muchas de sus características prototípicas como los bajos salarios y la rutina productiva. En cualquier caso, estos trabajadores ya no se asemejan al proletariado fordista sino que conocen sus derechos (unos derechos consolidados) y se encuentran mejor formados e informados<sup>122</sup>.

En segundo lugar, los nuevos sistemas productivos y organizativos provocan la segmentación y precarización del mercado de trabajo. La modificación del lugar de trabajo (trabajo a domi-

<sup>117</sup> DOERINGER, P.B. y PIRE, M.J.: «El paro y el mercado dual de trabajo», en AA.VV. (TOHARIA, L., Dir.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, 1983, págs. 307 y ss.

<sup>118</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pág. 55, autora a quien se sigue en la presente exposición.

<sup>119</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pág. 55.

<sup>120</sup> ESPÍN-ANDERSEN, G.: «Postindustrial class structures: an analytical framework», en *Changing classes: stratification and mobility in post-industrial societies*, Londres, 1993, págs. 26 y ss.

<sup>121</sup> DEL REY GUANTER, S.: «Los convenios colectivos de franja», *REDT*, núm. 17, 1984, pág. 102.

<sup>122</sup> PÉREZ CASTILLO, Y.: *Los nuevos movimientos sociales y las organizaciones sindicales*, Madrid, 1996, págs. 14-15.



cilio), la generalización de las modalidades de contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial, el aumento de la población activa femenina, el incremento de los trabajadores inmigrantes para los trabajos de inferior categoría, etc., contribuyen igualmente, y de modo concluyente, a la ruptura de la homogeneidad en la composición de la clase trabajadora <sup>123</sup>.

Finalmente, en un estrato inferior a los trabajadores precarios todavía se encuentran los excluidos del sistema, una infracase caracterizada por su heterogeneidad intrínseca y cuya única característica en común reside en el hecho de tratarse de colectivos que se encuentran en una situación de pobreza persistente con dificultades para integrarse con cierta continuidad al mercado secundario <sup>124</sup>: trabajadores con empleos esporádicos de economía sumergida, parados de larga duración, minorías étnicas y trabajadores inmigrantes, familias monoparentales sin empleo, etc., cuya relación con el Estado es de clara dependencia económica <sup>125</sup>. En gráfico paralelismo con la denominación dada por los economistas a las nuevas transformaciones productivas, el alarmante fenómeno del incremento de la exclusión social verificable en las sociedades desarrolladas se ha calificado de una «segunda ruptura social» que no hace sino agravar las tensiones en la estructura social de las sociedades capitalistas <sup>126</sup>.

Los sindicatos deben situarse, por ende, en condiciones de asumir organizativa e ideológicamente la diversificación de espacios e intereses actualmente en curso, «de adecuar sus estructuras y acciones a las nuevas exigencias y a la diversidad de situaciones profesionales», adoptando soluciones imaginativas y audaces ante realidades y problemas nuevos <sup>127</sup>. La ruptura en la homogeneidad de las condiciones sociales de la clase trabajadora y su progresiva diversidad, con la correspondiente proyección en la fractura de la concepción y organización tradicional de los sindicatos «de clase», obliga a éstos a acomodar su organización, sus estructuras y su acción a la reseñada heterogeneidad de base <sup>128</sup>.

Para ello, los sindicatos han comenzado a abrir estructuras y a extender su acción de representación hacia las formas atípicas de contratación, hacia el trabajo autónomo y hacia los parados <sup>129</sup> («no sólo a los *insiders*») <sup>130</sup>, evitando el riesgo de aparecer como defensores tan sólo de una parte «privilegiada» de la clase trabajadora (en cuanto protegida y amparada por el ordenamiento labo-

<sup>123</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., págs. 56-57.

<sup>124</sup> DE LA VILLA GIL, L.E.: «Exclusión social de los incluidos y función sindical (Reflexiones a vuelo de pluma en honor del maestro Velarde)», *RTSS*, núm. 9, 1993, págs. 345 y ss. o ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Nuevos vientos fríos en la protección por desempleo», *RL*, núms. 5/6, 1992, págs. 108 y ss.

<sup>125</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pág. 57.

<sup>126</sup> ZUBERO, I.: «Cambio tecnológico y emancipación social: un reto para el sindicalismo», en AA.VV.: *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Donostia, 1997, pág. 103.

<sup>127</sup> AA.VV. (SUPIOT, A., Coord.): *Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, cit., pág. 191.

<sup>128</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 170.

<sup>129</sup> ROMAGNOLI, U.: «Chi rappresenta chi», en AA.VV.: *Il sindacato alla svolta degli anni '80*, Milán, 1985, pág. 14; MARTÍN ARTILES, A.: *Flexibilidad y relaciones laborales. Estrategias sindicales y acción sindical*, Madrid, 1995, págs. 17-18 o MONEREO PÉREZ, J.L.: «Política de flexibilización laboral y segmentación del mercado de trabajo en España: una aproximación crítica», en AA.VV. (DELGADO, S. y VÉLEZ, A.J., Eds.): *El futuro del sindicalismo*, Granada, 1996, págs. 210-211.

<sup>130</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», cit., pág. 185.

ral, de un lado, y, como votantes a partir de los cuales obtener una mayor cuota de representatividad, de otro)<sup>131</sup>. «El sindicato ha comenzado a preocuparse por los grupos laborales más vulnerables y por la situación de los excluidos. El sindicalismo contemporáneo ha empezado a hacer frente a una serie de prácticas de gestión que van desde la ampliación de los puestos de trabajo a la intensificación, eventualización y desindicalización de la mano de obra. El riesgo para el sindicato es que las prácticas de acción "micro-empresarial" (confinamiento del sindicato en la empresa) y la defensa de los trabajadores "amparados" (los "protegidos" del mercado de trabajo primario) puedan traducirse en la praxis en un "sindicalismo de grupo". Desde esta perspectiva, la "empresarialización" del sistema de relaciones laborales supondría la pérdida de identidad de los intereses globales de la clase trabajadora ante la diversificación de las relaciones laborales por empresas o colectivos privilegiados del mercado. De ser así se produciría una desorganización y deslegitimación del sindicato como instancia representativa de los intereses de clase»<sup>132</sup>.

El sujeto colectivo aparece ahora configurado como «representante general» de la totalidad de la fuerza de trabajo. No ya de los trabajadores «en activo» y de los diferentes grupos que componen esta agregación en función de criterios de género o de edad, sino también de los desocupados e «inactivos», entendiéndose por tales a los expulsados con carácter definitivo del mercado de trabajo. En esa misma dirección debe leerse el paso de la noción jurídica de «representación» a la de «representatividad» sindical, con la problemática «institucionalización» que ésta suele anunciar<sup>133</sup>.

La desagregación experimentada por la realidad social, con el correlativo desplazamiento del centro de gravedad de la debilidad socio-económica desde el mundo del trabajo asalariado al de la marginación y exclusión social «viene marcada por las exigencias de una mayor apertura hacia la atención de nuevas dimensiones sociales e incorporación de los nuevos movimientos sociales», todo ello en el marco de la pretendida construcción de los «derechos de la ciudadanía» y de una búsqueda constante de consenso y cohesión<sup>134</sup>.

Se asiste, por tanto, a una globalización o expansión creciente de los objetivos sindicales que, sin abandonar los fines clásicos del sindicato, hacen referencia no tanto a intereses de los trabajadores como tales, cuanto a intereses de los ciudadanos en general<sup>135</sup>: reforma fiscal, política de medio ambiente, política de vivienda y de legislación, etc.<sup>136</sup>, mostrando la clara intención y

<sup>131</sup> MINGIONE, E.: *Las sociedades fragmentadas. Una sociología de la vida económica más allá del paradigma del mercado* (trad. A.G. CUSPINERA), Madrid, 1994. El sindicato quedaría convertido en una «compañía de seguros para la categoría privilegiada de los trabajadores estables frente a los trabajadores periféricos y a los parados». MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. y SASTRE IBARRECHE, R.: «Un nuevo espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente», cit., pág. 66.

<sup>132</sup> MONERO PÉREZ, J.L.: «El Derecho social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo», cit., pág. 293.

<sup>133</sup> CARUSO, B.: «Rappresentanza e rappresentatività sindacale», en AA.VV. (D'ANTONA, M., Coord.): *Lecture di Diritto Sindacale*, Nápoles, 1990, págs. 1 y ss.

<sup>134</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., pág. 78.

<sup>135</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El sistema español de relaciones laborales: una aproximación», *RL*, núm. 12, 1996, págs. 51-52.

<sup>136</sup> MONTOTOY MELGAR, A.: «Sindicatos y Constitución», en AA.VV.: *Anuario de Derecho Constitucional y Parlamentario*, Madrid, 1989, pág. 129.

aspiración de los sindicatos de constituir, más que organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores, «vehículos universales de progreso social, económico y político»<sup>137</sup>.

Así, «el problema capital que han planteado a los sindicatos de los países industrializados las nuevas bases sindicales es la dificultad de agregar sus reivindicaciones en torno a la figura profesional hegemónica, esto es, en torno al trabajador-masa de la fábrica fordista, que gozaba de una estabilidad en el empleo y estaba habituado a que el sindicato le consiguiera progresivos aumentos de retribuciones sin asumir riesgos empresariales, al tiempo que afirmaba su poder sobre la organización del trabajo en la empresa frente a las prerrogativas empresariales»<sup>138</sup>. No puede extrañar, por tanto, que «la inclusión de nuevos sujetos y nuevas necesidades en las funciones de representación de los actores sociales obligue a idear mecanismos nuevos de combinación de los intereses de sus representados con los de los no representados (y sus organizaciones de representación, como los partidos políticos, las organizaciones de consumidores, de profesionales, etc.) y, dentro de aquéllos, de composición de los divergentes (del sector y de la empresa; de los trabajadores indefinidos y de los precarios; de los empleados y de los parados...)»<sup>139</sup>.

Esta nueva dinámica sindical no está exenta, por lo demás, de riesgos, sobre todo si se tiene en cuenta que en la empresa se asientan con fuerza instancias de insolidaridad colectiva, plasmadas en organizaciones corporativas que defienden los intereses de grupos de trabajadores especialmente privilegiados en función de su profesión o posición en el proceso productivo<sup>140</sup>. Este «particularismo sindical» choca frontalmente con el impulso de «generalidad» que mantiene el sindicalismo representativo y puede llegar a producir la desarticulación de esta figura-símbolo del mundo del trabajo<sup>141</sup>.

Es necesario, pues, que las organizaciones sindicales asuman una clara conciencia de los límites de su moderada actitud en relación con los gobiernos y, sobre todo, con determinadas empresas de difícil delimitación, máxime si se tiene en cuenta que el sacrificio exigido a los trabajadores sólo puede verse compensado con beneficios obtenidos a medio o largo plazo<sup>142</sup>. Hay que tener presente que los sindicatos pueden tener, en ocasiones, dificultades para aceptar una dura realidad que no es otra que la cada vez menor coincidencia entre los intereses de los trabajadores

<sup>137</sup> MONTOYA MELGAR, A.: «Presente y futuro de los sindicatos (los sindicatos en la década de los noventa)», en AA.VV.: *El cambio laboral en la década de los 90*, cit., pág. 32.

<sup>138</sup> RIVERO LAMAS, J.: «El empleo y las relaciones laborales en el umbral del siglo XXI», cit., pág. 19.

<sup>139</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, cit., pág. 210. Como con acierto se ha dicho, el problema para el sindicato de hoy reside en saber encontrar nuevas bases de solidaridad que contrarresten la división de la clase trabajadora, TREU, T.: «El futuro de las relaciones laborales: innovaciones tecnológicas y cambios económicos», en AA.VV.: *El sindicalismo del siglo XXI: expectativas y propuestas*, Madrid, 1987, pág. 72.

<sup>140</sup> ACCORNERO, A.: *Era il secolo del lavoro*, Bolonia, 1997, pág. 122.

<sup>141</sup> ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el trabajo y la Historia*, Madrid, 1997, pág. 179.

<sup>142</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «El Derecho del Trabajo y la concertación social como instrumento de política de empleo», cit., pág. 137.

defendidos en un conflicto, o en una negociación, y los pretendidos intereses generales de la sociedad en su conjunto, lo cual dificulta y hace más compleja, como se ha dicho, la labor del sindicato y su función de representación de intereses sociales <sup>143</sup>.

En estas nuevas condiciones, el desafío para las organizaciones de trabajadores consiste –permítase la reiteración– en coordinar la creciente diversidad de reivindicaciones e intereses. «El método tradicional de crear unidad, imponiendo una unidad contractual a una industria o a un tipo de trabajo, resulta ahora demasiado limitado y rígido para este fin. Una representación eficaz requiere ahora organizaciones de trabajadores que estén más descentralizadas, que tengan mayor capacidad de instruir a sus miembros acerca de cuestiones complejas y que puedan constituir una unidad en torno a una visión general más que a un contrato fijo. La fuerza de los trabajadores debe derivarse no de las necesidades comunes de grandes masas en una única industria, sino de la toma de conciencia de las interrelaciones entre los intereses de numerosos grupos locales» <sup>144</sup>.

Para hacer frente a esta transformación el propio movimiento sindical necesita apelar a la democracia de sus organizaciones, garantizando la participación de los representantes en los procesos de decisión sobre las opciones a tomar, que ha de hacerse compatible con una obligada centralización de su política <sup>145</sup>. La primacía de las confederaciones, y el sostenimiento de su estructura sobre federaciones de rama, se verá afectada, además, por la descentralización de la negociación colectiva (hacia la empresa y hacia los grupos y redes empresariales y hacia los territorios) y su nueva centralización supranacional (hacia la Unión Europea), que debilita el nivel sectorial estatal y favorece el desplazamiento de los centros de poder y el surgimiento de niveles de decisión y autonomía nuevos. Esta debilitación de la función unificadora de la negociación sectorial obligará, por tanto –y por lo dicho–, a efectuar un nuevo diseño organizativo y de reparto de poderes entre confederaciones, federaciones, uniones y representaciones sindicales en las organizaciones empresariales (empresas, grupos, redes,...) <sup>146</sup>.

Todo ello pone de manifiesto, a la postre, la necesidad de una nueva etapa histórica del movimiento sindical. Lo mismo que el sindicato de oficio dio lugar al sindicato industrial, así éste debe dar paso a un nuevo tipo de sindicalismo <sup>147</sup>.

Cuál sea este nuevo modelo sindical es todavía hoy algo incierto. Algunas propuestas abogan por el «sindicato asociativo» <sup>148</sup> como alternativa para romper con las diferencias entre

<sup>143</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», cit., pág. 887.

<sup>144</sup> HECKSCHER, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, Madrid, 1993, pág. 359.

<sup>145</sup> ORTIZ LALLANA, M.C.: «La supervivencia del Derecho del Trabajo», cit., pág. 830.

<sup>146</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», cit., pág. 211.

<sup>147</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pág. 58.

<sup>148</sup> HECKSCHER, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*, cit., págs. 354 y ss.

el sindicato estrictamente laboral y los intereses y fines de otras asociaciones no laborales que han ido surgiendo en estos últimos años para cubrir los espacios a los que no llega el sindicato. En otros casos se habla de «sindicalismo gestor»<sup>149</sup> o de «servicios»<sup>150</sup>. En realidad, cualquiera que sea la denominación de este «sindicato postindustrial» o de la «era de la información» lo que parece evidente es que ha de experimentar una evolución «integradora y global» que permita acoger en su seno, del modo más inteligente posible, la diversidad de intereses concurrentes en un mercado de trabajo segmentado pero también los existentes fuera del estricto marco laboral<sup>151</sup>, es decir, un sindicalismo representativo de los intereses de los empleados no sólo como trabajadores sino también como ciudadanos y como consumidores de servicios, que intervenga de modo directo en la amplia esfera de la oferta y calidad de prestaciones hasta hoy predominio de las propias empresas o de las organizaciones de consumidores<sup>152</sup>.

## 5.2. La penetración del sindicato en las organizaciones empresariales de escasa dimensión.

En la medida en que la mediana industria y las pequeñas empresas adquieren un creciente relieve e importancia con la descentralización y la sostenida terciarización de la economía<sup>153</sup>, es necesario implantar una potenciación de la acción sindical de base, especialmente dirigida a favorecer la penetración sindical en las empresas de pequeña y mediana dimensión, demandando la aprobación de una legislación que la facilite<sup>154</sup>. La nueva situación económica, derivada de la dispersión y fragmentación relativa del tamaño de las empresas, junto al fenómeno de la descentralización productiva, muestran, a las claras, la inadecuación futura de un modelo de acción sindical creado en atención a unas coordenadas socio-económicas actualmente en crisis<sup>155</sup>, no en vano es precisamente en el ámbito microempresarial donde es más necesaria la intervención sindical, sobre todo para ayudar a que los trabajadores conserven su puesto de trabajo,

<sup>149</sup> HYMAN, R.: «Estructura profesional, organización colectiva y militancia laboral», en AA.VV. (CORUCH, C. y PIZZORNO, A., Coords.): *El resurgimiento del conflicto de clases en Europa occidental a partir de 1968 (II)*, Madrid, 1991, pág. 106.

<sup>150</sup> O de la «ciudadanía social». POSADA ARRIBAS, X.: *El futuro del sindicalismo: notas para un debate en torno a la necesidad de un cambio del modelo sindical*, Madrid, 1996, págs. 10-11.

<sup>151</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, cit., pág. 59.

<sup>152</sup> BAETHGE, M. y OBERBECK, H.: *El futuro de los empleados. Nuevas tecnologías y perspectivas profesionales en la gerencia empresarial*, Madrid, 1995, pág. 285.

<sup>153</sup> Las grandes empresas abordan una profunda transformación y frente a la concentración y producción a gran escala se impone la empresa-red y los distritos industriales. Sobre este fenómeno, desde una perspectiva sociológica, CASTILLO, J.J.: «Reestructuración productiva y organización del trabajo», en AA.VV. (MIGUELEZ, F. y PRIETO, C., Coords.): *Las relaciones laborales en España*, 2.ª edición, Madrid, 1995, págs. 23 y ss.; desde una perspectiva jurídica, CRUZ VILLALÓN, J.: «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas», *RL*, 1992, Tomo I, págs. 114 y ss.

<sup>154</sup> REDONDO, N.: «Objetivos del sindicalismo», en AA.VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F., Coord.): *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid, 1994, págs. 218 y ss.

<sup>155</sup> BAGLIONI, G. y TREU, T.: «Il controllo sindacale sul potere economico», *Quaderni di Monoperaio*, núm. 5, 1977, pág. 110.

pues las empresas muchas veces no pueden soportar los altos costes de producción, el equipamiento es obsoleto y la gestión deficiente <sup>156</sup>.

Este novedoso contexto económico determinará para el futuro tanto una reconsideración de la importancia del nivel empresarial de pequeñas dimensiones en la estrategia sindical de actuación, como la necesidad de que el sindicato arbitre nuevas prácticas de actuación más consensuales, que pueden ser consideradas en principio como adaptaciones del modelo clásico a los nuevos problemas que habrán de afrontar las unidades económicas de producción, tendiendo, en definitiva, hacia una mayor centralización y un mayor consenso <sup>157</sup>.

### 5.3. La globalización económica y la necesidad de buscar intereses comunes a los trabajadores por encima de las fronteras nacionales.

No cabe duda que el creciente proceso de internacionalización de la economía y de transnacionalización de las empresas incide de forma trascendental en las relaciones laborales, no en vano –y en paradigmático ejemplo– decisiones que afectan a cientos de miles de trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo de una empresa transnacional en un Estado pueden adoptarse ahora a cientos o miles de kilómetros de distancia en otro país donde la empresa o el grupo tienen su sede central <sup>158</sup>.

En realidad, los imperativos tecnológicos, la revolución de las comunicaciones y del transporte contribuyen a la fragmentación internacional de las actividades: el lugar en que se produce, el lugar en que se distribuye y donde se comercializan los productos es cuestión que se decide centralizadamente, dependiendo de las trabas y restricciones que existan a la libre movilidad o a las facilidades para obviar las mismas <sup>159</sup>. Todo el sistema de producción que no requiere de una mano de obra cualificada es objeto de movilidad y desplazamiento hacia países o zonas geográficas con características determinadas desde el punto de vista del desarrollo económico, esto es, hacia zonas que permitan reducir costes laborales. Este proceso intensifica la dual escisión entre trabajadores cualificados y no cualificados, al tiempo que deteriora las condiciones de trabajo y promoción profesional de estos últimos, provocando situaciones de desempleo, marginalidad y pobreza <sup>160</sup>.

Los evidentes efectos negativos que la globalización está teniendo en la capacidad política de los Estados para intervenir en la regulación de la actividad económica de su país, aunque

<sup>156</sup> VIDA SORIA, J.: «El sindicalismo y el régimen jurídico sindical en el marco de la Constitución», en AA.VV.: *Jornadas sobre el tratado preliminar de la Constitución*, T. III, Madrid, 1988, págs. 24-25.

<sup>157</sup> SÁEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid, 1992, pág. 47 o RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Representación de los trabajadores y democracia en la empresa», *RL*, núms. 15-16, 1991, pág. 1.

<sup>158</sup> ROJO TORRECILLA, E.: «La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y los derechos de información y consulta», *TL*, núm. 59, 2001, pág. 50.

<sup>159</sup> RAMOS QUINTANA, M.I.: «Globalización de la economía y transformaciones del Derecho del Trabajo», cit., pág. 35.

<sup>160</sup> DURÁN LÓPEZ, F.: «Globalización y relaciones de trabajo», cit., págs. 871 y ss.

a veces se exageren, actúan, además, en contra del marco institucional favorable que necesitan los sindicatos para desarrollar su actividad, pues la inexistencia de un modelo institucional internacional, con capacidad de imponer normas laborales y mínimos derechos de los trabajadores en todos los países, está suponiendo un grave obstáculo para que los sindicatos actúen transnacionalmente <sup>161</sup>.

Así pues, si los sindicatos no son capaces de articular una respuesta positiva a estos problemas, la globalización indudablemente tendrá efectos muy negativos en el desarrollo futuro de su actividad, en la medida que puede incrementar un enfrentamiento permanente entre sindicatos de diferentes países, desde actitudes absolutamente insolidarias <sup>162</sup>:

Las organizaciones sindicales de los países más desarrollados pueden llegar a convertirse en uno de los principales obstáculos para la mejora de las condiciones de vida de millones de personas de los países en vías de desarrollo si toman actitudes excesivamente proteccionistas. Y los sindicatos de los países más desarrollados pueden estar tentados a tener una percepción positiva de la desregulación internacional de las actividades económicas, desde una visión a corto plazo, en la medida que se permite coyunturalmente una transferencia de producciones a sus países, mejorando las condiciones de vida de sus trabajadores, siendo incapaces de ver, sin embargo, que a largo plazo una competencia entre empresas basada en la rebaja de los derechos sociales será negativa para todos.

Estas tendencias, en lugar de permitir una suma de fuerzas para desarrollar marcos de regulación supranacionales, restarían capacidad de influencia a los sindicatos frente a las presiones del capital. La búsqueda de objetivos comunes, entre asociaciones sindicales de diversos países, es un elemento fundamental para afrontar con éxito los retos que supone la globalización para las organizaciones de esta naturaleza <sup>163</sup>.

Las consideraciones anteriores no deben hacer olvidar, sin embargo, cómo la existencia en Europa de un marco legal e institucional articulado a nivel supranacional, aunque débil y embrionario, sitúa a los sindicatos europeos en una mejor posición para avanzar en este proceso. Para ello debe afrontarse seriamente el fortalecimiento de las organizaciones sindicales europeas (e internacionales) con las cautelas necesarias para que su actividad no se burocratice en exceso, a partir de

<sup>161</sup> Qué duda cabe que con la globalización se produce la «deslocalización» de la producción en una búsqueda continua por aunar tecnología punta con bajos costes laborales directos o indirectos. APARICIO TOVAR, J.: «Los derechos sociales ante la internacionalización económica», en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., Coord.): *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Puntos críticos*, Granada, 1999, pág. 19.

<sup>162</sup> ESTRADA, B.: «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», *Revista de Derecho Social*, núm. 9, 2000, pág. 213.

<sup>163</sup> Como con gran acierto se ha dicho, en un mundo global es imprescindible contar con ámbitos de decisión supranacionales. LANTARON BARQUIN, D.: «Reflexiones en torno al devenir del sindicato y los factores que influyen en su evolución: ¿crisis o metamorfosis?», *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, pág. 61.



un cúmulo de actuaciones que llevan aparejada una –lógica– cesión de soberanía política y de fondos presupuestarios desde los sindicatos nacionales <sup>164</sup>.

La Unión Monetaria agudiza, además, la necesidad de establecer una política social europea para evitar, al menos, las distorsiones de la competencia, asegurar un conjunto de derechos sociales fundamentales, permitir la consulta y la negociación de los trabajadores en las empresas de ámbito europeo, garantizar la participación de los representantes sindicales en los procedimientos que afectan a la política de concurrencia comunitaria y establecer las bases de un marco europeo de relaciones laborales y negociación colectiva <sup>165</sup>.

Factor fundamental en la evolución de las organizaciones de base laboral en Europa será, por tanto, la necesidad de plantear estrategias sindicales a nivel comunitario <sup>166</sup>, capaces de hacer frente al reto de activar el diálogo social y la negociación colectiva a escala europea <sup>167</sup>, tal y como prevé la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, el Protocolo de Política Social anexo al Tratado de Maastricht y, sobre todo, el Tratado de Amsterdam <sup>168</sup>.

Habida cuenta uno de los fenómenos más interesantes en la dinámica sindical es el constituido por la proliferación creciente de fenómenos de concentración multinacional de empresas, con un solo poder centralizado, sede en un país determinado y multitud de empresas con autono-

<sup>164</sup> ESTRADA, B.: «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», cit., pág. 214.

<sup>165</sup> ZUFIAUR NARVAIZA, J.M.: «Etapas y retos de la concertación social en España», en AA.VV.: *Veinte años de concertación y diálogo social en España*, Madrid, 1997, pág. 122.

<sup>166</sup> Aparece claro el desajuste con la dimensión supranacional de un número cada vez mayor de empresas y de decisiones económicas, en tanto los sindicatos desarrollan su acción fundamental en el marco de los Estados nacionales, e incluso en una sola Comunidad Autónoma dentro del propio Estado. Desde hace años existen, no obstante, organizaciones sindicales de ámbito mundial, contando Europa con la más avanzada de todas, la Confederación Europea de Sindicatos. Sin embargo, también en este caso su capacidad operativa es muy reducida, pues se limita a influir –escasamente– sobre algunas instituciones comunitarias para que tengan en cuenta el punto de vista sindical en el momento de adoptar sus decisiones. La Confederación Europea de Sindicatos es poco más que una coordinadora de centrales sindicales nacionales con escasa capacidad de negociación, lo cual contribuye, sin duda, a la ausencia de un marco jurídico comunitario necesario para otorgar verdadero poder contractual a la Confederación. Tal dato no es sino una muestra del desajuste entre el carácter supranacional de muchos de los problemas que afectan a los trabajadores y la poco operativa organización de instrumentos para hacerles frente a ese nivel; de forma tal que, o bien se avanza más deprisa en la consecución de un verdadero sindicato supranacional a partir de la Confederación Europea de Sindicatos a la par que se procede a articular de forma más incisiva la acción sindical a escala mundial, o progresivamente el sindicalismo irá perdiendo prerrogativas. ARIZA RICO, J.: «Sobre el futuro de los sindicatos y sus retos», en AA.VV. (DELGADO, S. y VÉLEZ, A.J., Dirs.): *El futuro del sindicalismo*, Granada, 1996, págs. 176-177; en igual sentido, AA.VV. (BENEDICTO, J. y REINARES, F.): *Las transformaciones de lo político*, Madrid, 1992; LUHMANN, N.: *Teoría política en el Estado de Bienestar* (trad. F. VALLESPIN), Madrid, 1993, págs. 73 y ss.; MONTES, P.: *La integración en Europa*, Madrid, 1993, págs. 117 y ss. o MUÑOZ MACHADO, S.: *La Unión Europea y las mutaciones del Estado*, Madrid, 1993, págs. 23 y ss.

<sup>167</sup> Comisión Europea: *Libro Verde. Cooperación para una nueva organización del trabajo*, COM (97) 128 final, Bruselas, 16 de abril de 1997, especialmente págs. 2-5 y 16.

<sup>168</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: «Crónica internacional y comunitaria. Los aspectos sociales del Tratado de Amsterdam», *RMTAS*, núm. 7, 1998, págs. 185 y ss.



mía funcional <sup>169</sup>, el interés sindical radica, sobre todo, en conocer, participar y ser informado de las decisiones globales de las empresas transnacionales. Contribuyen a tal objetivo los esfuerzos realizados a este respecto en los últimos tiempos <sup>170</sup>, ordenados a la adopción de nuevos instrumentos relativos a la información y a la consulta en las empresas multinacionales (entre los cuales cabe destacar la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994) <sup>171</sup> con el objetivo último de que las empresas de dimensión comunitaria con implantación en varios países de la Unión Europea cuenten en un plazo de tres años (España ha procedido a su transposición por Ley 10/1997, de 24 de abril, modificada por Ley 44/1999, de 29 de noviembre) <sup>172</sup> con un comité de empresa conjunto o, en su defecto, con un mecanismo de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria <sup>173</sup>.

Ahora bien, pese a la revalorización que esta normativa [y también (con carácter más reciente) la Directiva 2002/14, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la

<sup>169</sup> La experiencia de la internacionalización empresarial encuentra fundamento, como fácilmente cabe colegir, en el propósito de aprovechar el sistema de división internacional del trabajo, obteniendo materias primas de interés, mano de obra barata, facilidades fiscales y arancelarias, eventuales facilidades crediticias, etc.; todo ello en aras a la obtención de mayores beneficios. MONTAYA MELGAR, A.: «Empresas multinacionales y relaciones de trabajo», *REDT*, núm. 16, 1993, pág. 486 y bibliografía allí citada; en el mismo sentido, VISSER, J.: «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa occidental», *Sociología del Trabajo*, núm. 14, 1991, pág. 32.

<sup>170</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «La información y consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria», *RL*, núm. 14, 1994, págs. 9-34.

<sup>171</sup> Elaborada «con el objeto de asegurar que las actividades económicas se desarrollen de forma armoniosa, para lo que es preciso que las empresas y grupos de empresas que trabajen en varios Estados miembros informen y consulten a los representantes de los trabajadores afectados por sus decisiones», GASCÓN BOSQUE, E. y VICENTE FUENTES, F.: «A propósito de la Directiva 94/45/CE sobre empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (Comentario a la sentencia de 20 de diciembre de 1997 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo)», *REDT*, núm. 93, 1999, pág. 125. En fin, se trata de «mejorar los mecanismos de representación para dar respuesta al hecho de que determinadas decisiones que son clave para la gestión del personal, se tomen fuera de la estructura tradicional de la empresa, sin perjuicio de mantener los mecanismos de representación y participación ya existentes», GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: «Grupo de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores», *AL*, núm. 7, 1999, pág. 149 o en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, Madrid, 1999, pág. 260.

Sobre los sucesivos intentos de regulación de los organismos de representación colectiva en el ámbito supranacional, DE MIGUEL LORENZO, A.: «La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria», *REDT*, núm. 73, 1995, págs. 785 y ss. o MERCADER UGUINA, J.R.: «Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *RL*, núm. 13, 1997, págs. 58 y ss.

<sup>172</sup> Por extenso, CORREA CARRASCO, M.: «Concurrencia y articulación de fuentes en la constitución del comité de empresa europeo», *TL*, núm. 53, 2000, págs. 3 y ss.

<sup>173</sup> DE MIGUEL LORENZO, A.: «La aplicación de los derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», cit., págs. 785-801 o MOLINA NAVARRETE, C.: «La regulación del Comité Europeo de Empresa: puntos críticos (estudio sobre la Ley 10/1997, de 24 de abril, de "transposición" de la Directiva 45/94/CEE)», *RTSS (CEF)*, núm. 188, 1998, pág. 50.

En esta misma línea se situó la propuesta DAVIGNON sobre participación de los trabajadores en la gestión de las sociedades europeas (DG V, Informe final, Bruselas, mayo de 1997), así como la propuesta inicial de la Directiva aprobada por la Comisión el 17 de noviembre de 1998, sobre el establecimiento de un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, en la que la información y la consulta se calificaban de «instrumento esencial de la adaptabilidad» (COM -98- 612 final: DOCE C2 de 5 de enero de 1999). CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., pág. 82.

información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea] supone para el derecho de información de los representantes de los trabajadores, lo cierto es que la Directiva 94/45 y la norma interna de transposición son incapaces de proporcionar una respuesta acabada a la necesaria actuación supranacional de los sindicatos <sup>174</sup>.

Para explicar la escasa incidencia de esta normativa en nuestro país hay que atender al reducido número de empresas y grupos de empresas españolas de dimensión comunitaria <sup>175</sup> (esto es, empresas o grupos con, al menos, mil trabajadores en el conjunto de la Comunidad, y establecidas en, al menos, dos Estados miembros, dando ocupación, como mínimo, a ciento cincuenta trabajadores cada uno de ellos) <sup>176</sup> no excesivamente sorprendente a tenor de la importancia de las PYMES en nuestro tejido industrial <sup>177</sup>.

Además, la Ley 10/1997, al igual que la Directiva 94/45, no han insertado el derecho de información y consulta que garantizan en el marco de un sistema de participación en sentido estricto (o «fuerte») del término; no han enmarcado tal derecho en una reforma de la estructura jurídica de la empresa sino que su pretensión –menos ambiciosa sin duda– ha sido la de conceder determinadas facultades de información y consulta a una nueva instancia representativa de los trabajadores en la empresa (comité de empresa europeo), sirviendo como instrumento de apoyo a su actividad y función representativa de la colectividad del personal de la empresa de estructura compleja <sup>178</sup>.

Con todo y aun cuando la finalidad legalmente reconocida al comité de empresa europeo es muy limitada, lo cierto es que, a partir de la posibilidad que brinda la Ley 10/1997 para que, a través de la negociación colectiva, las partes vengan a conferirle otras funciones, no previstas legalmente, se determina una ampliación considerable del espacio propio del ejercicio de la autonomía

<sup>174</sup> «Pese a que esta regulación legal sea tremendamente escasa, sí es cualitativamente muy importante, pues lo que se ha regulado es justamente los derechos de información y consulta», GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ GORDILLO, R.: «Grupo de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores», cit., pág. 155 o en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, cit., pág. 381. También ANTONELLO BENITES, F.: «Los comités de empresa europeos y los cambios organizativos en los centros de trabajo», en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo*, cit., pág. 259. Desde esta perspectiva, «la Ley 10/1997 tendrá... una apreciable relevancia para el Derecho interno», al aportar criterios interpretativos adecuados para «empresas y grupos de dimensión estatal», en cuestiones tales como «el proceso de conflicto colectivo utilizado por los representantes de los trabajadores», CASAS BAAMONDE, M.E.: «Dimensión transnacional de leyes nacionales, comités de empresa europeos y procesos y sentencias de conflictos colectivos», *RL*, 1997, T. II, pág. 40.

<sup>175</sup> CARRASCOSA BERMEJO, M.D.: «Acuerdos sobre información y consulta de ámbito europeo: la experiencia práctica española», *DL*, núm. 53, 2000, págs. 30-31.

<sup>176</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: «Los comités de empresa europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *TS*, núm. 98, 1999, pág. 29.

<sup>177</sup> CARRASCOSA BERMEJO, M.D.: «Acuerdos sobre información y consulta en el ámbito europeo: la experiencia práctica española», cit., pág. 32.

<sup>178</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: «Los comités de empresa europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», cit., pág. 43.

colectiva en este ámbito <sup>179</sup>. Así, bajo la premisa de que la regulación legal y comunitaria «se presentan como subsidiarias de la acción de los interlocutores sociales, que constituye la fuente prioritaria del establecimiento de los comités de empresa europeos, destinatarios de derechos de información y consulta» <sup>180</sup>, «pueden encontrarse adecuadas estructuras de representación, incluso en muchas ocasiones más eficaces, efectivas y dinámicas que las específicas y ya normalizadas» <sup>181</sup>, cuya importancia no debe minusvalorarse.

#### 5.4. La necesaria instauración de una mayor democracia sindical interna.

Partiendo del hecho cierto de que en la actualidad se han llegado a plantear serias dudas sobre la legitimidad social del sindicalismo, esto es, sobre la adecuación entre lo que los sindicatos manifiestan y las funciones y el papel que realmente juegan en nuestra sociedad <sup>182</sup>, no cabe pasar por alto que otro de los grandes retos planteado a los sindicatos es la consecución de un mayor grado de democratización interna, no en vano las tendencias actuales apuntan a un debilitamiento persistente de los sindicatos, en parte por la debilidad de su propia base social, afectada por las dificultades del empleo y con traducción directa en una disminución de los derechos laborales (o la imposibilidad de exigir su aplicación), y, en parte, por el reforzamiento de las ideologías «meritocráticas» de quienes acaban consiguiendo un puesto estable, pero también a resultas de dinámicas internas y de opciones tácticas propias <sup>183</sup>.

La acción sindical queda condicionada así por la necesidad de perpetuar su estructura, por la cultura a sus cuadros y por las demandas sociales que trata de articular. En una situación de retroceso social y de cambio radical en las condiciones externas es bastante probable que resulte difícil la reconversión de los cuadros y predominen las tendencias más conservadoras orientadas a perpetuar la organización. La ausencia de una perspectiva estratégica propicia las presiones externas de la sociedad (hoy muy variadas: medios de comunicación, corrientes de opinión de los tecnócratas del poder, presiones de organismos internacionales,...) y la carencia de una base combati-

<sup>179</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J.: «El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril», *RL*, 1998, T. I, págs. 276-277; ANTONELO BENITES, F.: «Los comités de empresa europeos y los cambios organizativos en los centros de trabajo», en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales*, cit., pág. 259 o, por extenso, TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Modernas fórmulas de regulación*, Madrid, 2000, págs. 153 y ss.

<sup>180</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos», *RL*, núm. 10, 1993, pág. 7. Noción analizada por la misma autora en «"Doble" principio de subsidiariedad y competencias comunitarias en el ámbito social», *RL*, 1993, T. I, págs. 49 y ss.

<sup>181</sup> MONEREO PÉREZ, C. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas», *TS*, núm. 98, 1999, pág. 51.

<sup>182</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid, 2002, pág. 213.

<sup>183</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 177.

va puede encontrar fácil traducción en un repliegue hacia posiciones erráticas o acomodaticias que permitan nuevamente, al menos, cubrir una cierta actividad negociadora y alcanzar algún pequeño éxito parcial <sup>184</sup>.

A la cabeza de la mayoría de los sindicatos figura un núcleo reducido de personas que en la mayor parte de los casos ocupan desde hace mucho tiempo esos altos puestos, cuya posesión y control se ven raramente amenazados por una oposición seriamente organizada. «En estas organizaciones con independencia de si sus miembros tienen un derecho formal a controlar las elecciones o congresos que se celebren regularmente, el poder real, que a menudo tiene un carácter permanente, está en manos de los que se encuentran en las posiciones más elevadas» <sup>185</sup>. Así, «el precio del incremento de la burocracia en el sindicato es el conflictivo incremento del poder en la cumbre de la organización y la disminución del poder de los simples afiliados. Con el aumento del poder de los altos cargos sobre las organizaciones locales y sus miembros, las fuentes de oposición organizada quedan controladas o reducidas... El control sobre los medios de comunicación en el seno de la organización está básicamente en manos de sus "funcionarios"... [pues] uno de los principales factores que contribuye a perpetuar el poder de los que ocupan los cargos importantes es el monopolio prácticamente absoluto de las capacidades políticas y la ausencia de esas capacidades entre los miembros de la base» <sup>186</sup>.

En definitiva, «la calificación del funcionamiento sindical como democrático o como anti-democrático depende del ajuste o desajuste entre la participación reconocida a los miembros de la asociación por las normas estatutarias y la participación realmente ejercida por éstos en la gestión y gobierno del sindicato, participación que, desde luego, ha de ser enunciada por igual para todos y a todos aplicada por igual» <sup>187</sup>. La doctrina sistematiza, además, un decálogo de factores a partir de los cuales poder evaluar con parámetros fiables el grado de intensidad en la democracia de una organización sindical <sup>188</sup>:

1. Libre elección por los afiliados de los cargos unipersonales y de los miembros de los órganos colegiados de gobierno y de representación (con posible rotación periódica y verdaderas confrontaciones electorales).
2. Delimitación clara de competencias entre órganos y la adecuación de su funcionamiento al ejercicio de las mismas, así como el diseño de órganos específicos para resolver conflictos de competencia.

<sup>184</sup> RECIO, A.: «¿El futuro del trabajo? más preguntas que respuestas», en AA.VV. (DELGADO, S. y VÉLEZ, J., Dirs.): *El futuro del sindicalismo*, cit., págs. 138-139.

<sup>185</sup> LIPSET, S.M.; TROW, M. y CELEMAN, J.: *La democracia sindical (La política interna del Sindicato Tipográfico Internacional)*, Madrid, 1989 (traducción del original *Union democracy. The inside politics of International Typographical Union*), Nueva York, 1956, págs. 48-49.

<sup>186</sup> LIPSET, S.M.; TROW, M. y CELEMAN, J.: *La democracia sindical (La política interna del Sindicato Tipográfico Internacional)*, cit., pág. 43.

<sup>187</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Aspectos constitucionales de la democracia sindical (y II)», *RL*, núm. 5, 1988, pág. 5.

<sup>188</sup> Siguiendo a CABERO MORÁN, E.: *La democracia interna en los sindicatos*, Madrid, 1998, págs. 86-88.

3. Funcionamiento y formación de la voluntad de los órganos colegiados de acuerdo a principios democráticos.
4. Definición de los órganos con funciones «jurisdiccionales» intrasindicales, así como comisiones de conflictos.
5. Participación directa de los afiliados en asuntos generales y concretos de su organización sindical y libertad de expresión en el interior de los órganos sindicales.
6. Existencia de cauces institucionalizados y permanentes de emisión y recepción de información.
7. Transparencia –medida en forma de acceso directo y fácil– de la gestión y administración económica del sindicato.
8. Importancia de la presencia del sindicato en centros de trabajo, empresas y Administraciones Públicas a través de órganos estables, fundamentalmente secciones sindicales.
9. Grado de desconcentración en la decisión y gestión en las unidades de actuación del sindicato superiores al centro de trabajo.
10. Grado de descentralización y autonomía del que disponen los distintos entes u organizaciones federadas o confederadas respecto de la correspondiente confederación.

Bajo tales premisas y debido a la naturaleza privada de los sindicatos y a la supervivencia o concurrente trascendencia pública de sus funciones más allá de la esfera doméstica o asociativa en atención a su poder de representación, la exigencia constitucional de democracia en la vida interna y en el funcionamiento de los sindicatos no es idéntica a los postulados políticos de la democracia –aun cuando sea realmente la ciencia política la encargada de fijar el canon o patrón de ese valor superior del ordenamiento–, pero tampoco figura en los modelos de comportamiento de las asociaciones privadas de base contractual, preocupadas (al definir su organización y reglas de funcionamiento) por su capacidad de rendir más y más y alcanzar frutos eficientes antes que de su obtención a través de reglas y procedimientos democráticos, los cuales llegan, incluso, a aparecer reñidos con aquellos objetivos<sup>189</sup>.

Parece necesario proceder, en consecuencia, a construir jurídicamente un concepto propio de democracia sindical capaz de estar detrás de todas y cada una de las reglas y procedimientos que definen la organización y el funcionamiento –*ad intra* y *ad extra*– de los sindicatos<sup>190</sup>, no en vano la democracia sindical sería «una meta que obliga al sindicato a un permanente perfeccionamiento de sus estructuras, de acuerdo con las cambiantes circunstancias en las que se ve envuelto»<sup>191</sup>.

<sup>189</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Prólogo», en LANDA ZAPIRAIN, J.P.: *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Madrid, 1996, pág. 16.

<sup>190</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 181.

<sup>191</sup> GOERLICH PESET, J.M.: «La democracia sindical en el ordenamiento español», *Revista de Treball*, núm. 9, 1989, pág. 40.

Es urgente –permítase la reiteración– adoptar reglas realmente democráticas en el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales: los sindicatos deben ser articulados a partir de mecanismos de control, desde abajo, participando en la gestión de la empresa (nivel micro); y, desde arriba, a través de prácticas reconocidas políticamente (de participación-consulta y de participación reivindicativa), según reflejen los intereses de su base social, pero también las demandas concretas de sus representados <sup>192</sup>. Procede arbitrar «un conjunto de reglas y prácticas que, garantizando la igualdad y la libertad de los afiliados en la organización obrera en la que voluntariamente se inscriben, les permitan defender y desarrollar los principios que guían la opinión sindical suscrita» <sup>193</sup>, no en vano «un sindicato será democrático cuando su estructura y funcionamiento internos garanticen en plena libertad cauces de participación activa de los afiliados en la elaboración del consenso colectivo manifestado a través de las decisiones del sindicato, de manera suficiente como para legitimar eficazmente la actuación representativa de sus órganos permanentes de dirección» <sup>194</sup>.

Bajo tal premisa, cobra fuerzas renovadas el instrumento de la participación como referente obligado en la materialización esencial de la idea de democracia <sup>195</sup>. La participación efectiva de los afiliados en el gobierno de la asociación y en la formación y ejecución de las decisiones sindicales debe ser el soporte imprescindible, la esencia misma del sindicato, de forma tal que llegue a funcionar como garantía del acierto de las decisiones sindicales, medida por su correspondencia con los intereses de los representados y como medio de control de su ejecución a través de la exigencia de responsabilidades <sup>196</sup>.

### 5.5. Los puntos críticos del sistema de «representatividad sindical».

No cabe desconocer los problemas derivados del reconocimiento de una posición jurídica especial y privilegiada a las organizaciones sindicales más representativas <sup>197</sup>, es decir, de la adopción del sistema «representatividad sindical» (audiencia electoral «registrada a partir de los resultados obtenidos por los sindicatos en las elecciones para seleccionar los representantes unitarios de los trabajadores en las empresas») <sup>198</sup> como criterio capaz de legitimar a los sindicatos «para el ejercicio de una acción de representación del conjunto de los trabajadores y no sólo de los afilia-

<sup>192</sup> LANZA ZAPIRAIN, J.P.: *Sindicalismo y crisis*, Bilbao, 1983, págs. 81-82 y la abundante bibliografía citada.

<sup>193</sup> GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: «El carácter democrático de la estructura y funcionamiento de los sindicatos», *RL*, núm. 8, 1988, pág. 14.

<sup>194</sup> LANZA ZAPIRAIN, J.P.: *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, cit., pág. 167.

<sup>195</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 181.

<sup>196</sup> LANZA ZAPIRAIN, J.P.: *Democracia sindical interna...*, cit., págs. 200 y ss.

<sup>197</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., págs. 153 y ss.

<sup>198</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», cit., pág. 594.

dos»<sup>199</sup>, pues no pasa de ser un medio para suplir con el apoyo del Estado la falta de fuerza representativa real de los sindicatos o –mejor– un mero remedio de la baja tasa de afiliación sindical<sup>200</sup>.

En la práctica, este sistema de apoyo a los sindicatos más representativos ha conducido en España a la instauración de un «bisindicalismo»<sup>201</sup>, haciendo que «el pluralismo sindical se haya convertido con el transcurso del tiempo en más aparente que real»<sup>202</sup>. Esta situación hegemónica de las dos grandes centrales sindicales consagra, de hecho, una representatividad más teórica que real, más oficial que auténtica, al quedar fundamentada «exclusivamente en el criterio de la audiencia electoral desconociendo el grado real de implantación del sindicato (dato asociativo)»<sup>203</sup>; además, «es culpable de desincentivar la afiliación sindical y de mantener al sindicalismo en un nivel mínimo de adhesiones, al preferir el criterio electoral sobre el asociativo»<sup>204</sup>, convirtiendo el español «en un modelo sindical altamente selectivo, institucionalizado y centralizado, sostenido y dominado por los sindicatos de gran dimensión territorial y funcional, genuinos destinatarios de la regulación promocional del fenómeno sindical del ordenamiento estatal. Y de aquí surgen igualmente sus defectos: institucionalización excesiva, decaimiento del principio asociativo y devaluación de la representación-representatividad sindical afiliativa»<sup>205</sup>. En síntesis, «la mayor representatividad no requiere afiliados (ni menos, cotizantes), sino representantes en los comités (o delegados) de empresa; y los representantes tampoco presuponen afiliados: basta con votantes»<sup>206</sup>.

<sup>199</sup> La LOLS (arts. 6 y 7) diferencia en tres niveles la representatividad: la mayor, la simplemente representativa en un ámbito geográfico y funcional concreto y, por omisión, la de quienes no alcancen ni siquiera el grado de simplemente representativos (que cabría calificar como «menor»). Al tiempo, ordena la mayor representatividad en ámbitos diferentes: nacional y de Comunidad Autónoma. CASAS BAAMONDE, M.E.: «Democracia, representatividad y afiliación sindicales», en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Madrid, 1990, pág. 594.

El criterio de medida de la representatividad quiebra «en relación con los llamados sindicatos más representativos por irradiación, en la medida en que se permite que determinados sindicatos que no acrediten la implantación mínima prevista en el artículo 7.2 LOLS en un determinado ámbito territorial y funcional, puedan ejercer en dicho ámbito las funciones ligadas a la mayor representatividad», provocando dos consecuencias fundamentales sobre el sistema de relaciones laborales: «de una parte, propicia un movimiento hacia la concentración y centralización del panorama sindical; de otra, supone una quiebra del principio de representatividad, por cuanto se atribuye legalmente la condición de sindicato más representativo a organizaciones sindicales sin tener que demostrar su implantación en su ámbito funcional y territorial, bastando para ello con que acredite su pertenencia a la confederación más representativa». RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», cit., pág. 181.

<sup>200</sup> MONTROYA MELGAR, A.: «El sindicato más representativo en la LOLS y la sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985», *AL*, núm. 10, 1986, pág. 480 o CASAS BAAMONDE, M.E.: «Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España ¿un modelo en crisis?», *REDT*, núm. 33, 1988, pág. 73.

<sup>201</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Los sindicatos y las asociaciones empresariales veinte años después de la Constitución», cit., pág. 161.

<sup>202</sup> RIVERO LAMAS, J.: «La flexibilización de la vida laboral: potencialidades y retos para el Derecho del Trabajo», *DL*, núm. 56, 1998, pág. 23.

<sup>203</sup> TREU, T.: «Innovazione e regole della rappresentanza sindacale», *Lavoro e Diritto*, núm. 2, 1988, pág. 255.

<sup>204</sup> BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, cit., pág. 133.

<sup>205</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España ¿un modelo en crisis?», cit., pág. 73.

<sup>206</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: «Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria», *AL*, núm. 10, 2000, págs. 147-148.



Para paliar tales consecuencias negativas parece conveniente una reforma del sistema aceptada por los sindicatos más representativos, pero no mediante una ruptura total con el criterio de la representatividad (categoría que forma parte ya de la «fisiología» del sistema español de relaciones laborales)<sup>207</sup>, ni eliminando de manera absoluta la audiencia electoral como parámetro de su verificación, sino más bien perfeccionando el modelo vigente para corregir sus deficiencias<sup>208</sup>. En este contexto cabe situar las propuestas de compaginar el criterio de la audiencia electoral con el de afiliación a la hora de determinar la representatividad final, la moderación correctiva de la representatividad irradiada y el fortalecimiento de los vínculos asociativos<sup>209</sup>.

En cualquier caso, urge adoptar ciertos criterios correctores (como el concepto de implantación, utilizándolo en un doble sentido, «de un lado, como criterio objetivo de selección de sindicatos, dotado de sustantividad y autonomía propias respecto de la mayor representatividad y constitucionalmente válido siempre que sea adecuado al fin elegido...; de otro, como modo de adquirir representatividad distinto del de la audiencia electoral, que es el principal y más generalizado en el ordenamiento español»<sup>210</sup>), los cuales habrán de complementar el criterio electoral de medición de la representatividad y aliviar, al tiempo, los mecanismos que procuran la concentración del poder sindical en la cúspide de las grandes confederaciones<sup>211</sup>.

## 5.6. La potenciación de fórmulas privadas de financiación.

En fin –y sin marginar la importancia de otras cuestiones–, es necesario dar respuesta inmediata al reto de la disminución de afiliados<sup>212</sup>, pues no cabe duda de su traducción negativa en la financiación de los sindicatos: «a escasez de afiliados corresponde escasez de cotizaciones»<sup>213</sup>. Las bajas tasas de afiliación que actualmente se barajan es probablemente el efecto directo de la falta de políticas de captación, de promoción del hecho asociativo (el papel de la llamada libertad sindical

<sup>207</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Representación y representatividad sindicales en España», *RL*, núms. 14 y 15, 1988, pág. 68.

<sup>208</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 168.

<sup>209</sup> OJEDA AVILÉS, A.: «Un contenido esencial algo venial. O los problemas técnicos de una dispersión hermenéutica», *REDT*, núm. 44, 1990, págs. 603-604 y «La representatividad sindical como excepción», *RL*, núm. 7, 1992, págs. 16 y ss.

<sup>210</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «El sistema de diferenciación entre organizaciones sindicales: de la mayor representatividad a la suficiente implantación y representatividad», cit., pág. 8.

<sup>211</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España. ¿Un modelo en crisis?», cit., pág. 84.

<sup>212</sup> «El problema es hoy común a casi todo el mundo, y seguramente por ello tendrá causas que excluyen un cierto exagerado dramatismo. En gran parte, las tasas bajas de afiliación son fruto del éxito de los propios sindicatos, que históricamente han conseguido logros que los hacen hoy ideológicamente menos atrayentes, o incluso menos necesarios. Por otro lado, el hecho evidente de que en la sociedad postindustrial el sector terciario (los servicios sin tradición sindical) haya tomado la delantera al sector secundario, a la industria, que es donde históricamente nació y se desarrolló el sindicalismo, explica también no poco de esta crisis sindical de hoy». MARZAL, A.: «El sindicalismo en España: Legislación, problemas y perspectivas», *ICADE*, núm. 32, 1994, pág. 108.

<sup>213</sup> MONTROYA MELGAR, A.: «Los sindicatos ante la crisis económica», cit., págs. 183-184. Un estudio sobre la disminución cuantitativa del número de afiliados en los distintos países de la Unión Europea, en AA.VV. (SUPLOT, A., Coord.): *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, cit., págs. 174 y ss.



negativa tiene mucho que ver), pero también de la falta de respuesta pronta y adecuada al fenómeno de la diversificación y expansión de la población asalariada por parte de los propios sindicatos. Ello provoca, a la postre, que la implantación de un modelo desincentivador de la afiliación como es el de la representación unitaria no sólo provea buenos resultados, sino que se haya convertido en la actualidad en elemento indispensable para un sistema donde la mayor cantidad de trabajadores se concentra en centros de dimensión pequeña o mediana, es decir, aquellos menos sindicalizados <sup>214</sup>.

Por lo demás, pertenecer a un sindicato conlleva costes, las cuotas de afiliación o las posibles represalias del empresario, por ejemplo, las sanciones patronales que puedan temerse por los trabajadores temporales o de pequeñas empresas en forma de no renovación del contrato. Aun cuando también pueden tener sus incentivos (asesoría jurídica, formación de cooperativas para vivienda o gestión del tiempo libre), lo cierto es que en nuestro país estos incentivos o han fracasado o su aliciente resulta muy reducido. Es más, la irrelevancia de la afiliación para obtener los beneficios de la negociación colectiva <sup>215</sup>, así como la no incidencia que los sindicatos tienen en determinados beneficios sociales como pensiones, subsidios, o acceso al mercado de trabajo ha llevado a consolidar dentro de nuestra cultura el olvido de que el trabajo requiere en muchos casos de la lucha solidaria <sup>216</sup>.

A los anteriores datos y dentro del contexto descrito cabe situar, también, entre los factores que están contribuyendo a descapitalizar el compromiso sindical, el cambio en la morfología clásica del trabajador. El modelo profesional da paso a un modelo precarizado en el que la inestabilidad laboral se convierte en un importante elemento que, paradójicamente, desincentiva la afiliación sindical. La precariedad promueve un aire antisindical en las pequeñas empresas y un déficit de compromiso con la acción sindical. Las elevadas tasas de rotación y la conciencia de desarraigo acentúan la posición individualista y dificultan el establecimiento de lazos colectivos que exigen, por propia naturaleza, un cierto grado de comunidad de intereses concretos <sup>217</sup>. Pero esta exigencia, lejos de relajarse, se subraya en la propia normativa. La legislación en materia de elección de los representantes del personal, margina a los trabajadores inestables, al exigir tiempos mínimos de permanencia en la empresa antes de ser electores o elegibles <sup>218</sup>. Se exige, pues, estabilidad, cuando la regla es justo la contraria. El resultado es que este importante colectivo padece cierta «alergia» sindical y en ellos se subraya de forma rotunda una notable falta de compromiso y un paralelo alejamiento de los instrumentos de defensa de los intereses colectivos <sup>219</sup>.

En cualquier caso, ante la falta de recursos, es el Estado quien intenta potenciar la actividad de los sindicatos financiándolos mediante subvenciones (amén de esta medida, el Estado financia a los sindicatos mediante la distribución del patrimonio sindical histórico, el reparto del patrimonio

<sup>214</sup> DE SOTO RIOJA, S.: «El Derecho del Trabajo: entre la unidad y la fragmentación», *TL*, núm. 60, 2001, pág. 56.

<sup>215</sup> PÉREZ PÉREZ, M.: «Descuento por el empresario del canon por negociación y de la cuota sindical», en AA.VV.: *Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Madrid, 1986, pág. 316.

<sup>216</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, cit., pág. 215.

<sup>217</sup> MIGUELEZ, F.: «Presente y futuro del sindicalismo en España», en AA.VV.: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, 1999, pág. 209.

<sup>218</sup> Por extenso, QUINTANILLA NAVARRO, B.: *Dimensión de la empresa y órganos de representación*, Valencia, 1999, págs. 105 y ss.

<sup>219</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, cit., pág. 216.

sindical acumulado, e, indirectamente, a través de la inembargabilidad de las cuotas sindicales *ex art. 5 LOLS*)<sup>220</sup>, lo cual podría conducir a su «institucionalización» definitiva en una mayor preocupación por conseguir los recursos públicos que por defender los intereses de sus afiliados<sup>221</sup>.

Así, el hecho de que, de manera creciente, los sindicatos se financien con cargo a fondos públicos, ya sea por la vía de las subvenciones presupuestarias ya por la de su gestión de cursos de formación, muestran riesgos evidentes, pues una tan elevada tasa de financiación externa puede conllevar una pérdida, mayor o menor, de autonomía real respecto de los poderes públicos que suministran tales aportaciones. La relación de necesidad que se establece entre el sindicalismo de clase y un Estado regulador de las relaciones laborales permite reinterpretar la naturaleza anticapitalista de los sindicatos. Como con enorme agudeza se ha dicho, «éstos son "anticapitalistas" no sólo en el sentido de oponerse a los "capitalistas-empresarios", sino en el más profundo de ser "estatistas", atendiendo a la relación de necesidad que se establece con el Estado»<sup>222</sup>.

Procede potenciar, por tanto, las fórmulas privadas de financiación, en especial la cuota sindical y el canon de negociación colectiva<sup>223</sup>, no en vano a medida que vayan consiguiendo la anhelada suficiencia económica, los sindicatos podrán proporcionar a sus afiliados servicios distintos a los estrictamente vinculados a la representación y defensa de los intereses laborales: servicios relacionados con la vivienda, los seguros, los préstamos, la declaración de impuestos..., que requieren recursos económicos, pero también denotan una capacidad competitiva tanto con los servicios prestados por el Estado como por la empresa privada<sup>224</sup>. Todo ello sin olvidar que el incremento de ingresos sindicales discurre paralelo a las propuestas tendentes a ampliar el ámbito personal del sindicato más allá de la figura del trabajador dependiente y por cuenta ajena. Se postula así la integración de los trabajadores autónomos (como parcialmente admite la LOLS) e, incluso, se invita a la sindicación a estudiantes, amas de casa<sup>225</sup> o, más al extremo, a trabajadores con empleos esporádicos de economía sumergida, minorías étnicas, familias monoparentales sin empleo, etc.

## 6. EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES ELECTIVAS DE REPRESENTACIÓN Y EL DESARROLLO DE NUEVAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Como paso previo, procede efectuar una primera distinción de base, para separar aquellas fórmulas en las que la participación tiene lugar de forma directa, en tanto el trabajador contribuye

<sup>220</sup> OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Madrid, 1998, págs. 69-70.

<sup>221</sup> ADAM, G.: «L'institutionnalisation des syndicats, esquisse d'une problématique», *DS*, núm. 11, 1983, págs. 597 y ss.

<sup>222</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, cit., pág. 224.

<sup>223</sup> Extensa argumentación al respecto, por ejemplo, en LIPSET, S.M.: «Labor unions in the public mind», en AA.VV. (LIPSET, S.M., Ed.): *Unions in transition*, San Francisco, 1986, págs. 287 y 322.

<sup>224</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit, pág. 177.

<sup>225</sup> MONTAÑA MELGAR, A.: «Presente y futuro de los sindicatos (los sindicatos ante la década de los noventa)», en AA.VV.: *El cambio laboral en la década de los noventa*, Madrid, 1991, pág. 31.

a la elaboración de las decisiones tomadas en la dirección e influye sobre las mismas o asume funciones antes reservadas a tal órgano, y aquellas otras de participación indirecta, a través de estructuras representativas, donde los representantes de los trabajadores intervienen en nombre de éstos en las decisiones adoptadas en los órganos superiores de la gestión empresarial<sup>226</sup>. Estas últimas, a su vez, permiten una clasificación en internas, cuando «la presencia de los trabajadores tiene lugar en un órgano de gobierno de la empresa constituida en forma social, ya sea el propio consejo de administración que integra en tales supuestos a los socios capitalistas y a los representantes de los trabajadores, o en un órgano de gestión diferente de carácter mixto para el gobierno de la empresa en el que los primeros se sientan y deciden como colegio junto a los representantes de los trabajadores»; y externas, en cuyo caso «las diversas formas de control, se atribuyen bien a un órgano colectivo de los trabajadores que ostenta la representación de todo el personal, o bien a las asociaciones sindicales o a sus secciones constituidas en las empresas»<sup>227</sup>.

### 6.1. Representación unitaria y representación sindical: relaciones entre ambas instituciones.

Sólo las instituciones de representación de los trabajadores elegidas en las empresas (comités o consejos de empresa o consejos de cooperación) pueden constituir una fórmula organizativa alternativa a la sindical en el nuevo contexto socioeconómico, pues la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa exige la utilización de la técnica de la representación para llevarse a cabo, ya que «no es pensable que la multiplicidad de órdenes generales y particulares que emanan de la dirección de la empresa se adopten –o se controlen, o se informen, o se intervengan– en asambleas masivas»<sup>228</sup>. Estos comités o consejos de empresa aparecen consolidados en los sistemas dualistas de representación, mayoritarios en los países europeos, con tendencia en la mayoría de ellos hacia el fortalecimiento de sus poderes de participación y control (información y consulta) y hacia la atribución de nuevas facultades negociales<sup>229</sup>.

No cabe duda que este necesario fortalecimiento de las instituciones electivas de representación se debe a la importancia cobrada por la empresa en las formas de organización del trabajo y por la negociación colectiva que se desenvuelve en el seno de las organizaciones empresariales o en la articulación de relaciones entre empresas con el consiguiente desplazamiento del poder de representación hacia los representantes que actúan en tales ámbitos<sup>230</sup>.

<sup>226</sup> DE MARCOS FERNÁNDEZ, A. y VALERO DE LARA, G.: «La acción sindical en la empresa. La acción colectiva a través de estructuras sindicales», *RT*, núm. 71, 1983, pág. 111. Por extenso, ESTIVILL, J. *et alii*: *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa*, Barcelona, 1971 o JIMÉNEZ GARCÍA, J.: *Participación y control en la empresa*, Las Palmas de Gran Canaria, 1994, págs. 21 y ss.

<sup>227</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., págs. 501-502.

<sup>228</sup> ALONSO OLEA, M.: «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV.: *Estudios jurídicos en homenaje a J. Garrigues*, cit., pág. 37.

<sup>229</sup> Comisión Europea: «La Europa de los representantes de personal y de sus atribuciones económicas», *Europa Social*, núm. 3, 1996.

<sup>230</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», cit., pág. 80.

Nadie niega tampoco la relevancia que el reforzamiento de las representaciones de empresa debería tener en un modelo de relaciones laborales como el español. Ahora bien, cabe señalar ya de entrada que el legislador patrio ha adoptado una postura sumamente restrictiva a la hora de implantar el modelo de participación de los trabajadores en las empresas. La Constitución sólo dedica un único precepto, el artículo 129.2 («los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación de los trabajadores en la dirección de la empresa»), a la participación de los trabajadores, y lo hace de una manera difusa e imprecisa<sup>231</sup>. Sin duda, el reconocimiento constitucional de dicha participación ha quedado «minimizado, perdido, sin relieve», y «ni siquiera elevado a la categoría de derecho de los trabajadores»<sup>232</sup>. Es más, no supone «ningún compromiso efectivo de democracia en la empresa, puesto que las formas de participación que se enuncian con una fórmula tan general no tienen por qué afectar de manera directa y eficaz al núcleo del poder ejercido por el empresario»<sup>233</sup>.

En este sentido, tal y como ha afirmado la doctrina, tampoco su contenido es todo lo preciso que hubiera sido de desear, mereciendo justamente su calificación como una auténtica «norma en blanco», pues «cuando parece que va a concretar finalmente un modelo de democracia industrial, siquiera un esbozo, de nuevo se escurre en los resbaladeros de la participación civil»<sup>234</sup>, al formular vaga e insuficientemente<sup>235</sup> el encargo a los poderes públicos y al no dotar de un contenido mínimo a estas formas de participación<sup>236</sup> (minusvalorando tal derecho<sup>237</sup>): su determinación «queda remitida por el propio texto constitucional a la normativa legal..., de modo que el legislador tiene un notable margen de apreciación para determinar el grado de participación en la empresa»<sup>238</sup>, pudiendo contemplar con amplitud las facultades de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa al amparo no sólo de un tenor literal «neutro» o «aséptico», al cual poder añadir otros preceptos constitucionales tales como el artículo 9.2, según el cual los poderes públicos deben facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, o en el artículo 7, que encomienda a los sindicatos la promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores<sup>239</sup>.

231 Poco favorece, por lo demás, su ubicación en un Título (el VII) de contenidos públicos donde encaja mal, o al menos de manera forzada, una materia de condición eminentemente privada como la que se trata, «alejada de la tabla de derechos y deberes fundamentales» [MONTROYA MELGAR, A.: «Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral», *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 320] y «de los restantes derechos laborales colectivos..., con los cuales tiene conceptual y materialmente estrechas vinculaciones». PÉREZ AMORÓS, F.: «Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización del art. 129.2 de la Constitución», *RL*, núm. 13, 1998, pág. 27.

232 RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», *RPS*, núm. 12, 1979, págs. 426-427.

233 OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 7.ª edición, Madrid, 1995, pág. 289.

234 OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 6.ª edición, Madrid, 1992, pág. 293.

235 CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales», cit., pág. 59.

236 RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», *REDT*, núm. 84, 1997, pág. 521.

237 PÉREZ AMORÓS, F.: «Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa...», cit., pág. 31.

238 STCo 142/1993, de 22 de abril.

239 AGUT GARCÍA, C.: *El sindicato en la empresa (Secciones y delegados sindicales)*, cit., pág. 100.

En definitiva, el escueto precepto constitucional mencionado no impone ningún contenido mínimo de la participación ni de los medios para llevar a cabo su realización práctica, que queda remitida a la legislación ordinaria: principalmente, el artículo 4.1 g) ET que incluye entre los derechos básicos de los trabajadores «el de participación en la empresa», desarrollado por el Título II ET, cuyo artículo 61, que no ha sufrido modificación desde su aprobación hace ya más de veinte años, señala que, «de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título»<sup>240</sup>.

La participación de los trabajadores en la dirección de la empresa se lleva a cabo, pues, a través de los órganos de representación previstos en el ET, si bien la propia norma reconoce que pueden existir otras formas de participación en la empresa que no precisa<sup>241</sup>. Bajo tal premisa y dejando aparte los múltiples cambios y experiencias históricas que en nuestro país se han sucedido, cabe hablar en la actualidad de un doble canal de representación de los trabajadores en la empresa<sup>242</sup>: la unitaria y la sindical. La primera, integrada por los comités de empresa y delegados de personal, constituye –como ya consta– una creación legal que, dado su carácter no sindical, carece de apoyo directo en la CE<sup>243</sup>, quedando confiada la regulación de la composición de sus órganos y el alcance de sus competencias al Título II ET, configurándose como canal de expresión y representación de todo el personal de la empresa o centro de trabajo<sup>244</sup>. La segunda, integrada por las secciones y delegados sindicales<sup>245</sup>, aparece como el

<sup>240</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Instituciones de participación y, en especial, delegados de personal (en torno a los artículos 61 y 62)», *REDT*, núm. 100, 2000, pág. 1239. Por extenso, OJEDA AVILÉS, A. y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «Estructura de la empresa», en AA.VV.: *Los trabajadores y la Constitución*, Madrid, 1980, pág. 225.

<sup>241</sup> El Título II ET no es más que el umbral mínimo actual del sistema legislativo de participación de los trabajadores en la empresa, pero no agota la posibilidad de ulteriores fórmulas participativas. ALBIOL MONTESINOS, I.: *Comités de empresa y delegados de personal*, Bilbao, 1992, pág. 14. De esta forma, la expresión «sin perjuicio de otras formas de participación» utilizada en el art. 61 ET constituye la vía que permite a los sindicatos participar en la empresa. MONTOYA MELGAR, A. *et alii*: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3.ª edición, Pamplona, 2000, pág. 302.

<sup>242</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical en el modelo español de relaciones laborales», cit., págs. 51 y ss.

<sup>243</sup> Pues únicamente cabe hablar de un apoyo indirecto en el art. 129 CE, conforme al cual los poderes públicos promoverán eficazmente las diferentes formas de participación en la empresa (SSTCo 18 y 37/1983, de 11 de mayo y 13 de diciembre). SALA FRANCO, T.: «La representación de los trabajadores en la empresa», *RL*, 1990, T. II, pág. 153.

<sup>244</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: «Las garantías de los representantes de los trabajadores», *TS*, núm. 51, 1995, págs. 7 y ss. Sobre la duración temporal del mandato de los representantes, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «El mandato representativo. Claroscuros sobre su duración a la luz de la jurisprudencia», *RL*, núm. 17, 2000, págs. 37 y ss.

<sup>245</sup> Entre otros muchos, ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *La organización del sindicato en los lugares de trabajo (Empresa y Administración Pública)*, Madrid, 1991; MARTÍN VALVERDE, A.: «La acción sindical en la empresa», en AA.VV.: *Seminario sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical*, *RFDUM*, núm. 7, 1985, págs. 133 y ss.; ALBIOL MONTESINOS, I.: «La representación sindical en la empresa», en AA.VV.: *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, cit., págs. 719 y ss. o BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «Sobre la constitución de secciones sindicales y existencia de delegados sindicales», *REDT*, núm. 57, 1993, págs. 109 y ss.

instrumento capaz de permitir y garantizar la presencia, promoción y participación del sindicato en el interior de la empresa <sup>246</sup>.

Así, en el interior de las unidades productivas conviven las ramificaciones organizativas de los sindicatos (secciones sindicales de la empresa y delegados sindicales) con los organismos de representación unitaria del conjunto de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa) <sup>247</sup>. Se consagra, por tanto, «un sistema de participación colectiva y externa a los órganos de dirección de la empresa» <sup>248</sup>.

La importancia y preferencia atribuida por el legislador a una u otra representación dentro de la empresa ha variado en el nuevo sistema de relaciones laborales instaurado con la democracia en España. De este modo, «en los primeros años de la transición política y en los primeros de vigencia del texto constitucional fue la representación unitaria la que por obra del legislador y de la jurisprudencia se erigió en centro del sistema» <sup>249</sup>. Esta tendencia cambiará decisivamente con la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en 1985, pues esta norma «acentúa la sindicalización de los órganos de representación unitaria en la empresa» <sup>250</sup> y es «claramente promocional» <sup>251</sup> de tal representación en la misma <sup>252</sup>, al punto de que «los órganos representativos unitarios podrían acabar convertidos en meros instrumentos al servicio del cómputo y organización de la mayor representatividad sindical» <sup>253</sup>.

<sup>246</sup> Sobre la evolución histórica de la organización y acción sindical en la empresa, DURÁN LÓPEZ, F.: *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, Bolonia, 1976; SÁEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, cit., págs. 19-121; MATEOS, A.: *La denuncia del sindicato vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)*, Madrid, 1997. En Francia, entre muchos, LESIRE-OGREL, H.: *Le syndicat dans l'entreprise*, París, 1967; LUDEVID ANGLADA, M.: *El sindicato dentro de la empresa. La experiencia europea*, París, 1979; VERDIER, J.M.: «Syndicats. Le Droit Syndical dans l'entreprise», en AA.VV. (CAMERLINCK, G.H., Dir.): *Traité de Droit de Travail*, París, 1979 o QUEFELEAN, H.; PHILIPPON, E. y MOULET, N.: *Le syndicat dans l'entreprise*, París, 1989.

<sup>247</sup> DURÁN LÓPEZ, F. y SÁEZ LARA, C.: «Libertad sindical y acción sindical en la empresa en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *REDT*, núm. 52, 1992, pág. 175 o RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «La representación de los trabajadores a nivel de empresa», *RL*, núm. 2, 1993, págs. 1 y ss.

<sup>248</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo*, Valencia, 1996, pág. 277.

<sup>249</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical en el sistema de relaciones laborales», cit., pág. 89. A consecuencia, sobre todo, de los siguientes factores: el fuerte prestigio e implantación de las representaciones unitarias durante el régimen franquista; la institucionalización legal de estas representaciones, frente a un reconocimiento meramente convencional de la constitución de secciones y delegados sindicales; la estrategia patronal de oposición a la penetración directa del sindicato en la empresa; el no excesivo interés sindical en la reivindicación de esta materia y el deseo, sobre todo, de no provocar un conflicto con los movimientos unitarios o la atribución de importantes competencias de participación y negociación a los órganos unitarios. CRUZ VILLALÓN, J.: «El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa», en AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Madrid, 1996, pág. 234.

<sup>250</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Madrid, 1990, pág. 21.

<sup>251</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «El reconocimiento legal de la representación...», cit., pág. 236.

<sup>252</sup> El proceso de sindicalización, creciente desde entonces, es imparable a la vista de la abierta introducción del elemento sindical en el ser y quehacer de los órganos de representación unitaria. SÁEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, cit., pág. 259.

<sup>253</sup> CASAS BAAMONDE, M.E. y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Representación unitaria y representación sindical...», cit., pág. 89.



Es más, durante mucho tiempo los sindicatos vieron en las fórmulas de participación de los trabajadores en la empresa una estrategia patronal con la finalidad de poner freno a los «tradicionales esquemas exaltadores de la conflictividad y de la lucha de clase»<sup>254</sup>, máxime cuando las instituciones de participación han sido también temidas tradicionalmente por los empresarios que han visto en ellas el medio adecuado para perder la exclusividad de su poder de dirección<sup>255</sup>. Afortunadamente, hoy en día tanto unos como otros las aceptan de buen grado y muestran su interés por dicha participación representativa. Ahora bien, aun cuando, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional, «en la actualidad existe en las empresas un notable grado de interacción entre los sindicatos y los órganos de representación unitaria o electiva de los trabajadores y las diferencias relativas a la naturaleza de estos dos tipos de representación y a sus funciones de promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, que en otros tiempos fueron manifiestos, hoy tienden a difuminarse»<sup>256</sup>, lo cierto es que basta repasar el catálogo de facultades y competencias recogido por el artículo 64 ET en favor de los comités de empresa y delegados de personal para comprobar cómo el legislador español no ha instaurado un sistema de participación efectiva en la gestión empresarial.

Antes al contrario, la representación unitaria no constituye una verdadera instancia participativa de las empresas sino un mero instrumento de organización, promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en el seno de las unidades productivas constituidas sobre la base de un esquema contractual-conflictual, no en vano las funciones establecidas en el artículo 64 ET y concordantes van esencialmente destinadas (aparte de la recepción de información) a conseguir que los representantes de los trabajadores emitan sus opiniones pero sin otorgar a las mismas un carácter vinculante para el empresario. Las facultades de codecisión son muy escasas, quedando ceñidas a cuestiones de índole social o profesional (excluido el principalísimo campo de la gestión económica o financiera de la empresa) y, además, el propio legislador brinda al empresario la posibilidad de remover el veto de la representación laboral en los casos más significativos (modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, despidos colectivos o traslados colectivos), bien permitiéndole recuperar la iniciativa en caso de desacuerdo, bien instrumentando vías alternativas ya sea mediante la intervención del poder público (autorización administrativa), ya de un tercero neutral<sup>257</sup>.

No puede extrañar, por tanto, que para tratar de minorar el predominio de la representación sindical y reforzar el papel y las atribuciones de la representación unitaria, la doctrina haya propuesto el camino de la distribución de competencias, bien en el sentido de un reparto tradicional, según el cual la representación sindical tendría atribuidas las funciones de negociación y conflicto,

<sup>254</sup> MONTOYA MELGAR, A.: «Sobre empresa y política», en AA.VV.: *Estudios de Derecho Constitucional y de Ciencia Política. Homenaje al Profesor Rodrigo Fernández-Carvajal*, Murcia, 1997, pág. 985.

<sup>255</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Instituciones de participación y, en especial, delegados de personal (en torno a los artículos 61 y 62)», cit., pág. 1242.

<sup>256</sup> SSTCo 134/1994, de 9 de mayo y 95/1996, de 29 de mayo. En la doctrina, PRADOS DE REYES, F.J.: «Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas», *RL*, núm. 7, 1991, pág. 8.

<sup>257</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 137.



quedando para la unitaria las de información y consulta<sup>258</sup>; bien introduciendo en tal reparto alguna variante, atribuyendo a las representaciones sindicales competencias en materia de negociación dentro de la empresa, tanto de carácter formal como informal, pero manteniendo la presencia de las representaciones unitarias como órganos de información y consulta permanentes<sup>259</sup>. Todo ello bajo la premisa de que los sindicatos no posean el monopolio de la representación de los trabajadores en ámbitos empresariales.

Además y como problema añadido, en las empresas de muy pequeña dimensión han de arbitrarse cauces operativos para el desempeño, desde dentro o desde fuera, de las funciones de representación. Las experiencias de algún ordenamiento a este respecto o al de la constitución de órganos de representación acomodados a las nuevas «unidades de lugar» (redes territoriales de empresas) o de «empresas interdependientes» constituyen una saludable alternativa a la organización tradicional de los trabajadores que convendrá experimentar<sup>260</sup>.

Por último, es menester señalar cómo uno de los problemas que en la práctica plantea la existencia de un doble canal de representación de los trabajadores en nuestro ordenamiento es el de determinar si los órganos de representación unitaria en la empresa son titulares del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Para dar respuesta a este interrogante es necesario tener presente que, aun cuando el Máximo Intérprete de la Constitución ha precisado que los representantes unitarios «no son un desarrollo legislativo del artículo 28.1 CE, por lo que su actividad no se integra en el derecho de libertad sindical»<sup>261</sup>, lo cierto es que la estrecha interconexión existente en nuestro sistema entre la representación unitaria de los trabajadores y la representación sindical, debida, por un lado, al alto nivel de sindicalización de las representaciones unitarias por las propias características del proceso electoral y, por otro, al hecho de tener ambas instituciones encomendadas funciones materialmente sindicales en el plano de la empresa, provoca en

<sup>258</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «El reconocimiento legal de la representación y la acción sindical en la empresa», en AA.VV.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, cit., págs. 226 y ss.

<sup>259</sup> SÁEZ LARA, C.: *Representación y acción sindical en la empresa*, cit., págs. 244-245, citando a RIVERO LAMAS, J.: «Modificación de las condiciones de trabajo», en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales*, T. VIII, Madrid, 1992, pág. 63.

<sup>260</sup> CASAS BAAMONDE, M.E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y MIRÓN HERNÁNDEZ, M.M., Coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar*, cit., pág. 210. Sobre los comités de grupo, por todos, RODIERE, P.: «L'adaptation du Comité d'entreprise aux structures de l'entreprise», *DS*, núm. 6, 1983, págs. 361 y ss.; BELIER, G.: «Mise en place et attributions du comité de groupe: de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling», *DS*, núms. 7-8, 1983, págs. 439 y ss. o COHEN, M.: *Le Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, París, 1997.

<sup>261</sup> STCo 37/1983, de 11 de mayo. En la doctrina, NAVARRO NIETO, F.: «La sindicalización de la representación unitaria y su reflejo jurídico en la jurisprudencia», *RL*, núm. 8, 1998, págs. 48 y ss. o CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J.: «Libertad sindical y negociación colectiva», *RL*, núm. 1, 1999, pág. 59.

En consecuencia, «sólo los sindicatos son titulares del derecho a la libertad sindical a la hora de defender la primacía de la autonomía colectiva frente a eventuales actuaciones de corte antisindical». STCo 74/1996, de 30 de abril. Sobre la misma, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: «Representantes unitarios electivos y tutela en amparo de la libertad sindical», *RL*, núms. 16-17, 1996, págs. 1 y ss. o SEGALES FIDALGO, J.: «La legitimación del comité de empresa para interponer recursos de amparo en defensa de la libertad sindical (Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 74/96, de 30 de abril)», *RL*, núm. 22, 1996, págs. 41 y ss.

la práctica numerosos conflictos. Por tales razones, aunque la actividad desplegada por los representantes unitarios en su condición de tales se sitúa, en principio, fuera del ámbito del derecho fundamental de libertad sindical, las conexiones e interrelaciones que existen entre ambos han llevado al propio Tribunal Constitucional a matizar su postura inicial y a afirmar que, «a la vista de las circunstancias que concurran en cada caso», podrá determinarse si la actividad del representante tiene o no consecuencias desde la perspectiva del artículo 28.1 CE<sup>262</sup>.

## 6.2. Nuevas formas de participación directa de los trabajadores.

Las reflexiones anteriores no deben hacer olvidar, empero, cómo, junto a las tradicionales fórmulas de participación representativa o indirecta señaladas hasta ahora, en las que son los representantes elegidos por los trabajadores o los representantes sindicales los que desarrollan las funciones participativas, cobran gran sentido en la actualidad nuevas formas de participación directa de los trabajadores individuales, en las que son éstos, y no sus representantes, los que participan en el poder empresarial para organizar el trabajo, «si bien, de ordinario, elaborando decisiones de equipo»<sup>263</sup>.

Sobre tal cuadro de partida, y sintéticamente relacionadas, las formas de participación fundamentales pueden ser reconducidas a las siguientes de carácter principal<sup>264</sup>:

- 1.<sup>a</sup> *Participación en la propiedad*, convirtiendo a los trabajadores en propietarios de la empresa, al atribuirles una parte de los títulos en que se divide el capital<sup>265</sup>, para así implicarlos en el funcionamiento y progreso de la empresa<sup>266</sup>. Este «accionariado obrero»<sup>267</sup> presenta indudables ventajas tanto para la parte laboral, en tanto representa una contrapartida a medio plazo frente a situaciones de crisis en la empresa en las cuales no parece razonable solicitar aumentos salariales o mejoras en otras condiciones de trabajo capaces de poner en peligro la estabilidad económica de la unidad productiva; como para la empresarial, al constituir un mecanismo de interés evidente a la hora de reducir costes en momentos en los cuales su aumento puede resultar contraproducente, pues mediante

<sup>262</sup> STCo 95/1996, de 29 de mayo. Por extenso, CASAS BAAMONDE, M.E.: «Un debate interpretativo pendiente en la jurisprudencia constitucional: representaciones unitarias y titularidad colectiva del derecho de libertad sindical (y sobre todo el contenido esencial, y menos esencial o adicional, y organizativo y funcional del derecho)», *RL*, núms. 15-16, 1997, págs. 52 y ss.

<sup>263</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 503.

<sup>264</sup> Una interesante clasificación en MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: «Modelos clásicos y sistemas nuevos de participación de los trabajadores en la empresa», *TL*, núm. 62, 2001, págs. 33 y ss.

<sup>265</sup> RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», *RPS*, núm. 121, 1979, pág. 418.

<sup>266</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 508.

<sup>267</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.; GARCÍA ORTEGA, J. y SALA FRANCO, T.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 9.<sup>a</sup> edición, Valencia, 2000, pág. 121.

la participación del personal en el capital cabe conseguir un nivel superior de interés de los trabajadores en los resultados de la empresa<sup>268</sup>.

- 2.<sup>a</sup> *Participación en los beneficios* (o en general las diversas fórmulas de interesamiento, siempre vinculadas por mor –de nuevo– de la flexibilidad, a retribuciones variables<sup>269</sup>, como ocurre por ejemplo, con la experiencia norteamericana de las «*family-friendly policies*» o «*family-friendly benefits*»<sup>270</sup>), mediante la cual los trabajadores reciben una parte de los resultados económicos de la explotación de la empresa. En este caso, a diferencia de la anterior modalidad, «los beneficios se reparten por mandato directo de una ley o del convenio colectivo, no por aplicación de las normas mercantiles ordinarias aplicables a todos los titulares del capital»<sup>271</sup>, intentando mediante la vinculación entre «el salario y el beneficio patronal, el "interesamiento" del trabajador en el rendimiento de la empresa»<sup>272</sup> y estableciendo «una vía renovadora e informadora que modifique el puro esquema capitalista de la empresa, consiguiendo una mayor integración y vinculación del personal en el seno de la misma»<sup>273</sup>.
- 3.<sup>a</sup> *Participación en la gestión o en las decisiones de la empresa*, o implicación del empresario en los asuntos que atañen de cerca a la actividad del trabajador y, como contrapartida, del trabajador en los que afectan al empresario<sup>274</sup>. Esta participación hace referencia, en primer lugar, a «una forma de entender la gestión empresarial, aquella que asume la aplicación en la empresa de los principios rectores de la democracia política, es decir, la posibilidad de que en el gobierno de la empresa intervengan estructuras que representen intereses distintos de los del capital, en especial los del trabajo»<sup>275</sup>, tomando decisiones sobre la marcha de la empresa de una u otra forma, con mayor o menor intensidad. La idea de base común a todas las posibles opciones pasa porque los trabajadores, «considerados hasta hace relativamente poco tiempo como meros aportadores de fuerza de trabajo al proceso productivo, y como tales excluidos de la gestión de la organización productiva, son integrados en el mecanismo de la toma de decisiones»<sup>276</sup>.

En un escalón más bajo aparecería el deber de información del empresario a los trabajadores, con variantes diferentes en función de los contenidos (sustanciales o marginales) y de la ex-

<sup>268</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 130.

<sup>269</sup> TOSCANO, N.R.: «Retribuzione variabile: flessibilità, partecipazione, incentivazione», en AA.VV. (VENETO, G., Dir.): *Il Diritto del Lavoro negli Anni '90. Nuove tematiche*, Bologna, 1996, págs. 87 y ss.

<sup>270</sup> JUDY, R.W. y D'AMICO, C.: *Workforce 2020*, Indiannapolis, 1997, pág. 133.

<sup>271</sup> RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 419.

<sup>272</sup> MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 22.<sup>a</sup> edición, Madrid, 2001, pág. 384.

<sup>273</sup> SERRANO CARVAJAL, J.: «La participación en los beneficios en el Derecho Positivo Español», en AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa*, Madrid, 1967, pág. 266.

<sup>274</sup> IGLESIAS CABERO, M.: «El Derecho del Trabajo para el Siglo XXI», cit., pág. 60.

<sup>275</sup> AGUT GARCÍA, C.: *El sindicato en la empresa...*, cit., pág. 90.

<sup>276</sup> RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 419.

tensión del Derecho Colectivo, cuya iniciativa puede y debe surgir (en muchos casos como obligación derivada de la influencia de disposiciones legislativas<sup>277</sup> o del propio contrato de trabajo<sup>278</sup>, y «como aplicación particular de la obligación más general de buena fe»<sup>279</sup>) del propio empresario o ser ejercitada por los trabajadores<sup>280</sup>. Al lado de tal vertiente «natural» del deber de información individual, se alza la obligación más importante (y «subjektivamente compleja»<sup>281</sup> –también objetivamente, pues se trata de una obligación de dar que se puede traducir en una de hacer<sup>282</sup>–), de origen legal, prevista en favor de los representantes de los trabajadores para conseguir, a partir de una mayor «transparencia empresarial»<sup>283</sup> –vinculada siempre, por tanto, a la exactitud, «veracidad» y cumplimiento de los elementos formales exigidos<sup>284</sup>–, que los trabajadores puedan conocer (información pasiva) y, en su caso, expresar «oficialmente» su parecer al empresario (información activa)<sup>285</sup>.

En un peldaño superior, cabría situar la consulta a los representantes de los trabajadores, con variantes similares a la anterior, entendida como requisito previo a la adopción de una decisión e incorporando la opinión de la otra parte, aun cuando la misma no sea vinculante.

Por último, en un tercer nivel, aparece la corregulación, codirección o codeterminación<sup>286</sup>, cuyas manifestaciones fundamentales son la codecisión y la cogestión<sup>287</sup>. En cuanto a la primera hace, supondría un mayor grado de compromiso e implicación en la participación<sup>288</sup>, habida cuenta en determinadas áreas de la gestión empresarial ya no decide unilateralmente el empresario, «sino que tiene que contar con el acuerdo de los trabajadores o de sus representantes»<sup>289</sup>; es decir, el empresario pierde la exclusividad de una decisión que, por definición, corresponde ahora a ambas partes situadas jurídicamente en un plano de igualdad<sup>290</sup>.

277 OIT: *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, cit., pág. 22.

278 FABRE-MAGNAN, M.: *De l'obligation d'information dans les contrats. (Essai d'une théorie)*, París, 1992.

279 GRANDI, M.: «Rapporto di lavoro», en AA.VV.: *Enciclopedia di Diritto*, Vol. XXXVIII, Milán, 1981, pág. 343.

280 BIAGI, M.: *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*, Madrid, 1992, pág. 185; MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, 1992, pág. 114 o GARRIDO PÉREZ, E.: *La información en la empresa*, Madrid, 1995, pág. 25.

281 GRAGNOLI, E.: *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Turín, 1996, pág. 185.

282 MALINVAUD, Ph.: *Droit des obligations. Les mécanismes juridiques des relations économiques*, 5.<sup>a</sup> ed., París, 1990, pág. 24.

283 D'ANTONA, M.: «Programazione e diritto sindacali di informazione», *GDLRI*, núm. 12, 1981, págs. 601 y ss.

284 ARRIGO, G.: «La partecipazione dei lavoratori nell'impresa europea», *Riv. Giur. Lav.*, núms. 1-2, 1990, pág. 43.

285 SCHREGLE, J.: «Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones», *RIT*, Vol. 95, núm. 1, 1976, pág. 3.

286 ALONSO OLEA, M.: «Instituciones de participación de los trabajadores en la empresa», en AA.VV.: *Estudios jurídicos en homenaje a Joaquín Garrigues*, T. II, Madrid, 1971, pág. 40.

287 FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V.: «Cogestión, grados y esferas (teoría general)», en AA.VV.: *Diecisiete Lecciones sobre participaciones de los trabajadores en la empresa*, cit., págs. 73 y ss.

288 RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 505.

289 MARTÍN VALVERDE, A., *et alii*: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 288.

290 RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «La participación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 422.

Pero, sin lugar a dudas, la manifestación más pura queda asociada a la cogestión <sup>291</sup> (*Mitbestimmung*) <sup>292</sup>, la cual «significa la dirección conjunta mediante órganos –o elementos– integrantes de la estructura económica dada» <sup>293</sup>, pudiendo hablar únicamente de tal, por tanto, «cuando una parte no puede actuar sin la otra, esto es, si no se da una influencia igual en la formación de decisiones para empresarios y para representantes de trabajadores. Si una parte sólo es "oída", si sólo existe un deber de "consultar" con ella, o si desde el principio sólo cuenta con una representación minoritaria en el órgano decisorio, entonces no se puede hablar de "cogestión", sino de "colaboración" o, a lo sumo, de "formación conjunta" de decisiones» <sup>294</sup>. En esta modalidad de participación, los trabajadores «acceden al estamento directivo y... participan no ya por la vía del consejo o informe, sino por la de la decisión en la gestión de la empresa; participan con otros que traen sus poderes de otras fuentes, fundamentalmente de los titulares del patrimonio de la empresa (accionistas privados, entes públicos); por tanto, coparticipan o cogestionan, de ahí el nombre de la institución» <sup>295</sup>. Admite, así, diversos grados, desde la presencia minoritaria o «cogestión simple» <sup>296</sup> hasta la cogestión paritaria, donde los trabajadores y los accionistas están representados en pie de igualdad <sup>297</sup>.

Sea como fuere, y a la luz de lo expuesto, es fácil constatar que, sin desmerecer la importancia de otras iniciativas [como los «programas de sugerencias» (gracias a los cuales los trabajadores pueden hacer propuestas que contribuyan a una mejora de la calidad, reducción de costes, mejora de la seguridad, etc.), los «equipos de mejora de la calidad» (que tienen por objeto resolver un problema específico o estudiar un proyecto mediante la participación obligatoria de los miembros del grupo) o los planes de «*stock options*» (como forma de interesamiento de los trabajadores en la buena marcha de la empresa, incentivando su colaboración para la consecución de este fin a partir del reparto de beneficios)], la técnica participativa que tiene un mayor grado de implantación en la actualidad son los denominados «círculos de calidad» <sup>298</sup>, que empiezan a desarrollarse en España a partir de los años ochenta, principalmente, en empresas mul-

<sup>291</sup> La participación en la gestión de la empresa alcanza, así, «su grado máximo de intensidad cuando ésta es dirigida conjuntamente por el empresario y los trabajadores». MARTÍN VALVERDE, A., *et alii*: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 286.

<sup>292</sup> GAMILLSCHEG, F.: «La cogestión de los trabajadores en el Derecho Alemán. Balance a tenor de la Sentencia del Tribunal Constitucional Federal de 1 de marzo de 1979», *REDT*, núm. 2, 1980, pág. 169.

<sup>293</sup> OJEDA AVILÉS, A.: *La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley gestión de cogestión de 1976*, Sevilla, 1978, pág. 58.

<sup>294</sup> DAUBLER, W.: «La cogestión en los órganos de la empresa en la experiencia de la República Federal Alemana», *RPS*, núm. 111, 1976, pág. 6.

<sup>295</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, 19.ª edición, Madrid, 2001, pág. 205.

<sup>296</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., *et alii*: *Curso de Derecho del Trabajo*, cit., pág. 122.

<sup>297</sup> OIT: *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, cit., pág. 23.

<sup>298</sup> Los «círculos de calidad» son grupos de trabajadores con formación específica que, trabajando en el mismo departamento o área de trabajo, bajo la conducción de un líder, se reúnen voluntaria y regularmente en horas de trabajo, identificando, seleccionando y analizando problemas y posibilidades de mejora, proponiendo directamente soluciones a la dirección y, en caso de ser aceptadas por ésta, aplicándolas. MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, cit., pág. 174, citando a ROBINSON, M.: *Círculos de calidad en acción*, Méjico, 1991 y ISSHIKAWA, K.: *¿Qué es el control total de calidad?*, Madrid, 1994, págs. 157 y ss.

tinacionales que cuentan con equipos y experiencia en otros países <sup>299</sup> (sobre todo, en sectores como automoción, siderometalurgia y telecomunicaciones y, también, en distintas dependencias de la Administración Pública –Correos, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Meteorología, etc.–) <sup>300</sup>.

El deseo de incentivar el compromiso de los trabajadores con su empresa, integrando los factores humanos de producción en la atmósfera y cultura empresarial, constituye hoy un objetivo indeclinable bajo la pretensión de que el trabajador, impregnado del sistema de valores empresarial, haga suya la idea de empresa, ya integrándose patrimonialmente en tal proyecto <sup>301</sup>, ya colaborando activamente para conseguir sus fines, ya interesándose a través de fórmulas distintas en su devenir.

Con todo y aun cuando la introducción de estas (o semejantes) fórmulas de participación individual se plantea, en principio, como una necesidad derivada del actual entorno económico que exige la puesta en marcha de estrategias de calidad y competitividad en las empresas con la participación de los trabajadores para el buen funcionamiento de las mismas <sup>302</sup>, lo cierto es que la implantación de estos sistemas de participación ha provocado en nuestro país resistencias importantes en los diferentes niveles jerárquicos en las empresas: «en los niveles más altos por considerar que su función es decidir y la de otros ejecutar; en los mandos intermedios por temor a perder el control que tradicionalmente han tenido sobre los equipos de trabajo; y entre los empleados y trabajadores por falta de credibilidad en las propuestas de la empresa y por el planteamiento reivindicativo frente a toda acción que pueda suponer un incremento de tareas y responsabilidades» <sup>303</sup>.

<sup>299</sup> LÓPEZ PONTOR, R.: *Sociología industrial*, 3.ª edición, Madrid, 1995, pág. 294.

<sup>300</sup> CASTILLO, J.J.; JIMÉNEZ, V. y SANTOS, M.: «Nuevas formas de organización del trabajo y de implicación directa en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 56, 1991, págs. 125-126. Esta técnica de participación individual de los trabajadores implica que «un grupo reducido de empleados que realizan trabajos semejantes se reúnen para identificar, analizar y solucionar problemas de su área de trabajo, ya sea en cuanto a calidad del producto o servicio, a productividad o costes», permitiendo a los trabajadores aprovechar su experiencia y proponer soluciones a la dirección de la empresa sobre los problemas de coordinación y producción que hayan observado. ARAGÓN SÁNCHEZ, A.: *La participación de los empleados en la empresa*, Madrid, 1998, pág. 131.

<sup>301</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: «Cambios productivos y nuevos sistemas salariales», *TS*, núm. 87, 1998, pág. 67.

<sup>302</sup> Sobre todo en los procesos de fusión de empresas, como consecuencia de la reorganización que traen consigo, y, fundamentalmente, en las situaciones de crisis o disminución de beneficios que llevan al empresario a buscar nuevas técnicas que permitan una mejora de los resultados económicos de la empresa. AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Instituciones de participación y, en especial, delegados de personal (en torno a los artículos 61 y 62)», cit., págs. 1.248-1.249.

<sup>303</sup> CASTILLO, J.J.; JIMÉNEZ, V. y SANTOS, M.: «Nuevas formas de organización del trabajo y de implicación directa en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 56, 1991, págs. 25-26. «El límite más grave de las experiencias participativas promovidas a iniciativa del *management* consiste en esto: se desarrollan en un área de informalidad, de confines inciertos pero extensos, dentro de la cual unos desconocidos escenógrafos están montando, a lo mejor sin darse cuenta o sin quererlo, el escenario de la sociedad post-sindical o, más modestamente, unas elegantes consolas de gusto exótico-japonés en las que colocar la colección de estatuillas de trabajadores representados en actitud patriótica frente a la empresa-comunidad, que las abuelas habían guardado en los desvanes». Citando a GAETA, L., ROMAGNOLI, U.: *El Derecho, el trabajo y la Historia*, Madrid, 1997, pág. 212.



### 6.3. Sobre la oportunidad de introducir modelos participativos mixtos.

Resta por señalar, en último término, cómo, además de la necesidad de potenciar la actuación de los comités de empresa y delegados de personal para conseguir una correcta participación institucional en los órganos directivos o de gestión de las empresas y de facilitar la participación directa de los trabajadores en la organización de trabajo, también en España, es imprescindible incrementar, como modalidades nuevas de participación de los trabajadores en las empresas, la todavía incipiente aparición de órganos de composición mixta o paritaria para gestionar materias especializadas: cuestiones relativas a la organización del trabajo; formación y promoción profesionales; productividad; valoración de puestos de trabajo; gestión de fondos y planes de pensiones; seguridad y salud en el trabajo, etc.

Salvo en materia de seguridad y salud en el trabajo, estos órganos no están creados por la Ley sino por algunos convenios colectivos o en acuerdos de las empresas con los representantes de los trabajadores al margen de los convenios colectivos típicos<sup>304</sup>. En todos los supuestos, sin embargo, se trata de potenciar una gestión compartida de las materias que justifican su creación en cada caso, reconociendo a estos órganos unas competencias de información y consulta o, incluso, decisorias, sin que la puesta en práctica de estas funciones suscite la sospecha de antisindicalidad que se llegó a atribuir a los comités de empresa en otro tiempo<sup>305</sup>. Así concebidos, estos órganos «no serían el interlocutor del lado de los trabajadores frente al titular de la empresa, sino lugar de encuentro y colaboración entre aquéllos y éste»<sup>306</sup>.

Mención especial merece (por su idoneidad para servir como modelo en muchos otros ámbitos) la participación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, pues la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece un régimen muy completo, aunque también puede ser tachado con razón de complejo<sup>307</sup>. En efecto, la existencia de una triple representación en la empresa (correspondiendo a todas y cada una de ellas la defensa de los intereses de los trabajadores al respecto –art. 34 LPRL–) y la habitual indeterminación de la LPRL respecto a cuál de ellas atribuye las competencias, dificulta en grado sumo la articulación en la empresa de los derechos colectivos en materia de prevención<sup>308</sup> (provocando, de esta manera, «un cierto solapamiento de derechos, obligaciones, competencias, facultades y garantías»<sup>309</sup>), al concurrir tanto los representantes unitarios

<sup>304</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid, 2000, págs. 501 y ss.

<sup>305</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)», cit., pág. 34.

<sup>306</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 288.

<sup>307</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: «Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales», *DL*, núm. 62, 2000, págs. 103 y ss. o CARDENAL CARRO, M.: «La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para "evaluar" la figura», *AS*, núm. 22, 2001, págs. 9 y ss.

<sup>308</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: «El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos», *AL*, núm. 48, 1995, pág. 828 o *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Salud laboral)*, Madrid, 1996, pág. 165.

<sup>309</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «El derecho de consulta y participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», en AA.VV.: *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid, 1996, pág. 4.



(con competencias en materia de seguridad e higiene reconocidas por el art. 64 ET) y sindicales (competentes a partir del art. 10 LOLS), cuanto la representación especializada (no tanto el propio órgano como sus funciones)<sup>310</sup> prevista en la LPRL: delegados de prevención<sup>311</sup> (en principio en empresas de más de 5 trabajadores), elegidos por y entre los representantes unitarios<sup>312</sup>, con la única excepción de la disposición adicional 4.<sup>a</sup>, y comité de seguridad y salud (en empresas de 50 trabajadores o más, sea cual fuere su distribución en los centros de trabajo)<sup>313</sup>, órgano paritario en cuanto constituido por dichos delegados y un número igual de representantes del empresario<sup>314</sup>, claramente heredero del comité de seguridad e higiene y, como éste, de dudosa necesidad<sup>315</sup>.

Conocidos son, además, los problemas que el modelo de representación descrito plantea en las pequeñas empresas. En este sentido, y dada la equiparación entre delegados de personal y delegados de prevención para las plantillas de hasta treinta trabajadores (art. 35.2), se aprovechó la LPRL para incentivar de forma general estos cauces de participación y representación, exigiéndose que «en las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada» (art. 34.1.II), a comparar con los diez trabajadores a que se refiere como mínimo para la obligación el artículo 62 ET, precepto que entre seis y esa cuantía configura la existencia de la figura del delegado de personal como voluntaria.

Como la gran mayoría de las empresas en nuestro país son de estas pequeñas dimensiones, resulta que el mínimo desdoblamiento/segregación diseñado en la Ley carece de mayor virtualidad que la de añadir varias denominaciones a un mismo representante. Es más, a los problemas que tantas veces se plantean para encontrar «voluntarios» para las tareas representativas, se une la escasa formación de los representantes en esta materia<sup>316</sup>.

<sup>310</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales», *TS*, núm. 73, 1997, pág. 29.

<sup>311</sup> SALCEDO BELTRÁN, M.C.: «Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención», *TS*, núm. 77, 1997, págs. 47 y ss. o PURCALLA BONILLA, M.A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: «Notas sobre la figura del "Delegado de Prevención"», *RL*, núm. 20, 1997, págs. 64 y ss.

<sup>312</sup> CABEZA PEREIRO, J.: «Artículo 35. Consulta y participación de los trabajadores», en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada, 1998, pág. 264; AGUT GARCÍA, C. y YANINI BAEZA, J.: «La participación de los trabajadores: los derechos de información y consulta. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El comité de seguridad y salud», en AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Castellón, 1998, pág. 503 o FERNÁNDEZ MARCOS, L., en AA.VV. (IGLESIAS CABERO, M., Coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, 1997, págs. 195 y ss.

<sup>313</sup> STS 3 diciembre 1997 (Ar. 8929).

<sup>314</sup> PEÑA OBIOL, S.: «Algunos de los aspectos más significativos de la reciente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una especial referencia a la nueva regulación del comité de seguridad y salud laboral», en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Málaga, 1995, págs. 469-474 o QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, 1997, págs. 82-83.

<sup>315</sup> PURCALLA BONILLA, M.A.: «Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales», *RTSS (CEF)*, núms. 161-162, 1996, pág. 40.

<sup>316</sup> CARDENAL CARRO, M.: «La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para "evaluar" la figura», cit., pág. 18.

Sea como fuere, salvadas estas dificultades, el modelo previsto en la LPRL podría servir, tal y como anteriormente se apuntó, para el necesario diseño legal de otros órganos de participación mixta, no en vano las características de las nuevas formas de participación directa de los trabajadores –esto es, al margen de los órganos institucionalizados–, que, a partir de los años ochenta y hasta la actualidad, se vienen poniendo en práctica en muchos países de industrialización avanzada son, en su mayor parte, fruto de iniciativas empresariales para lograr una cooperación más estrecha de los trabajadores en los intereses de las empresas en su dimensión funcional y optimizar la consecución de sus objetivos productivos<sup>317</sup>. Se trata de unas formas de implicación del personal, que arrancando, en algunos casos, de las experiencias de participación legales, conviven con ellas, ponen el acento en la racionalidad económica de la empresa y en el enriquecimiento del arco que va de la organización a la cogestión, con formas de participación de carácter consultivo que se instrumentan mediante grupos de trabajo, a través de órganos representativos de los trabajadores o, en el mejor de los casos, de carácter mixto o paritario.

## 7. REFLEXIÓN FINAL

De lo hasta ahora expuesto podría diagnosticarse, en primer término y aun cuando sea como afirmación parcial, que en el nuevo modelo de empresa flexible crece el valor de la cooperación de los trabajadores en la gestión de la empresa, tanto en la vertiente de las fórmulas de colaboración entre capital y trabajo como en cuanto hace a la implicación complementaria del sindicato<sup>318</sup>, no en vano el «modelo sindical clásico» necesita adaptarse a la situación real actual<sup>319</sup>.

Las organizaciones sindicales, en cuanto «asociaciones permanentes de trabajadores por cuenta ajena con la finalidad de mantener o mejorar las condiciones de su vida de trabajo»<sup>320</sup>, se enfrentan a la necesidad de reorientar su actividad y remodelar su estructura interna. Tienen que asumir nuevas responsabilidades y competencias que se salen del marco tradicional de la empresa en un extremo y del Estado Nacional en el otro para adquirir una dimensión regional y sociopolítica, abierta a la colaboración con otras organizaciones sociales y capaz de establecer mecanismos eficaces de intervención a escala internacional»<sup>321</sup>. Los sindicatos han de satisfacer, también, una enriquecida demanda con presencia de crecientes y novedosas reivindicaciones, abandonando «el

<sup>317</sup> TREU, T.: «Cogestione e partecipazione», *GDLRI*, núm. 44, 1989, págs. 614-615; AMBROSINI, M.: «La partecipazione dei lavoratori nell'impresa: una ricerca comparativa», *GDLRI*, núm. 65, 1995, págs. 86 y ss. o BAGLIONI, G.: *Democrazia impossibile? (I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partizipazione tra democrazia ed efficienza)*, Bolonia, 1995, págs. 149 y ss.

<sup>318</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Participación y representación de los trabajadores en la empresa», cit., pág. 521.

<sup>319</sup> MERCADER UGUINA, J.R.: *Derecho del Trabajo. Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, cit., pág. 213.

<sup>320</sup> En la clásica definición de WEBB, S. y WEBB, B.: *Historia del sindicalismo 1966-1920*, Madrid, 1990, pág. 21.

<sup>321</sup> PALACIO MORENA, J.I.: «Prólogo», en ALBERS, D.: *La política regional de los sindicatos europeos. Un análisis comparativo*, Madrid, 1993, pág. 21.

método tradicional de crear unidad, imponiendo una unidad contractual a una industria o a un tipo de trabajo»<sup>322</sup>, y optando, en todo caso, por una oportuna descentralización<sup>323</sup>.

Es más, si resulta harto difícil dar una respuesta inmediata a estos múltiples problemas, no lo es menos poner en marcha la necesaria adecuación de la praxis sindical a la creciente complejización del tejido social y empresarial, máxime tratándose de un sindicalismo como el español, caracterizado por combinar unos elevados índices de audiencia electoral e influencia global sobre el sistema de relaciones laborales, con una escasa consistencia numérica y un limitado respaldo afiliativo de los trabajadores<sup>324</sup>.

El futuro de los sindicatos depende, por tanto, de su capacidad de proporcionar respuestas satisfactorias a las demandas de un mundo del trabajo caracterizado por su heterogeneidad y movilidad, lo cual exige de manera inevitable articular y adaptar sus opciones estratégicas y medios tácticos a las transformaciones de fondo<sup>325</sup>. «En ese proceso se juegan estas organizaciones su futuro como instituciones y su propio peso político y social. No debe perderse de vista que, de no responder a los retos planteados por esta nueva fase del desarrollo de las relaciones industriales, los sindicatos pasarán seguramente a convertirse en organizaciones burocráticas, representativas de un núcleo cada vez más reducido de trabajadores; en meros guardianes de intereses corporativos de los colectivos laborales mejor empleados pero declinantes de los cada vez más numerosos y más necesitados»<sup>326</sup>.

Por otra parte, y entrando de lleno en los problemas derivados de la participación de los trabajadores en la empresa (institución que ha cobrado un renovado protagonismo en los últimos tiempos), es necesario constatar cómo la ampliación de los temas objeto de participación tiene lugar porque ésta se extiende a materias relativas a las modificaciones de la organización productiva del trabajo, a las innovaciones tecnológicas, a las reestructuraciones productivas y a la conexión entre el sistema retributivo y los resultados de la empresa. Sin duda, en la emergencia de estas nuevas formas participativas tiene un significado convergente que las empresas hayan cobrado un mayor protagonismo en el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, sobre todo cuando se trata de organizaciones productivas en las cuales no se ha producido una segmentación horizontal de la actividad empresarial. La centralidad de la empresa es un fenómeno correlativo a la creciente incertidumbre de los mercados, al mayor valor que se atribuye a los aspectos cualitativos de la producción y también, significativamente, a la conveniencia de diversificar productos para identificar clientelas potenciales. A los factores anteriores, referidos a aspectos objetivos de la produc-

<sup>322</sup> HECKSCHER CHARLES, C.: *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajo en la empresa en transformación*, Madrid, 1993, pág. 359.

<sup>323</sup> LANTARON BARQUÍN, D.: «Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis y/o metamorfosis?», *Revista de Derecho Social*, núm. 10, 2000, pág. 73.

<sup>324</sup> GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, cit., pág. 216.

<sup>325</sup> DURKHEIM, E.: *La división del trabajo social*, Vol. I (trad. POSADA, C.G.), Barcelona, 1993, pág. 44.

<sup>326</sup> Citando a GUTIÉRREZ VERGARA, A., SANGUINETI RAYMOND, W.: «Libertad sindical y rol institucional de los sindicatos: anotaciones a dos décadas de vigencia del texto constitucional», cit., pág. 59.

ción, hay que añadir, además, otros que afectan a la evolución de la fuerza de trabajo: los cambios en su estructura, la mayor profesionalización, al ser posible prolongar el tiempo de escolaridad y especialización, y una mayor receptividad a las modificaciones cualitativas<sup>327</sup>.

En consecuencia, las líneas maestras que vertebran la cuestión relativa a la democratización del trabajo son básicamente dos: de un lado, la recuperación de la vieja idea del nexo inescindible entre democracia industrial y democracia económica, entre participación en las decisiones de la empresa y participación en el conjunto de la vida económica del país<sup>328</sup>; de otro, la «relativización» o progresiva desaparición de las tesis que postulaban la separación rígida de los modelos participativos «conflictual» o «contractual», por una parte, y «de gestión» o «institucional», por otra, anteriormente enfrentados y estigmatizados<sup>329</sup>. Lo ideal es la implantación de fórmulas mixtas de interacción, aprovechando «las capacidades cada vez más amplias de los trabajadores, de quienes los emplean y de sus representantes respectivos»<sup>330</sup>, no en vano esta participación en la gestión empresarial no asume un carácter meramente «defensivo»; antes al contrario, su carácter es eminentemente «ofensivo», pues se busca un conocimiento de las causas de los problemas y se intenta orientar la empresa en el sentido más útil y eficiente para los distintos intereses implicados<sup>331</sup>.

<sup>327</sup> RIVERO LAMAS, J.: «Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)», cit., pág. 34.

<sup>328</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Democracia industrial en Europa: balance de un debate», en AA.VV.: *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, 1980, pág. 492.

<sup>329</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, cit., pág. 148.

<sup>330</sup> OIT: *Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa*, 2.ª reimpr., cit., pág. 35.

<sup>331</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: «El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada», en AA.VV.: *La negociación colectiva en el escenario del año 2000. XII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*, Madrid, 1999, pág. 119.