
This is the **author's version** of the journal article:

Ysàs Molinero, Helena (Universitat Autònoma de Barcelona.). «Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas». Revista de derecho social, Núm. 85 (2019), p. 193-212. 20 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/289051>

under the terms of the  **CC BY-NC-ND** license

This is the **published version** of the journal article:

Ysàs Molinero, Helena (Universitat Autònoma de Barcelona.). «Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas». Revista de derecho social, Núm. 85 (2019), p. 193-212. 20 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/289051>

under the terms of the  **IN**
COPYRIGHT license

SOBRE EL COMITÉ CONJUNTO O CÓMO REESTRUCTURAR LOS ÓRGANOS UNITARIOS PARA MEJORAR LA COBERTURA REPRESENTATIVA EN LAS EMPRESAS¹

Helena Ysàs Molinero

Profesora Agregada interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

1. LOS PROBLEMAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: ALGUNOS DATOS COMO PUNTO DE PARTIDA

En 2015 Alós, Beneyto, Jódar, Molina y Vidal² realizaron un interesante estudio de carácter sociológico sobre la representación de los trabajadores en la empresa en España, que nos ofrece un retrato bastante completo de la realidad del fenómeno representativo. A modo de introducción, resulta ilustrativo poner sobre la mesa algunos de los muchos datos relevantes contenidos en el mencionado estudio, todos ellos extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2010 (la última hasta la fecha), el Registro de la Seguridad Social y la base de datos SIC de CCOO. Entre ellos:

-el 78,7% de las empresas que operan en España no pueden celebrar elecciones a representantes de los trabajadores por tener menos de 6 trabajadores en plantilla. Ello no significa que la totalidad de las 21,3% empresas restantes dispongan de representación legal, sino que, de hecho, los datos manejados indican que solamente un 20,6% de las empresas con 6 o más trabajadores contaba con representación unitaria en 2012. A su vez, estos datos no tienen en cuenta la distribución de la plantilla en centros de trabajo, por lo que éstas pueden tener centros de trabajo con representantes y otros sin ellos.

-solo el 2% de las empresas (de nuevo, sin considerar la dimensión de sus centros de trabajo) cuentan con 50 o más trabajadores, y por ende con la posibilidad de elegir un comité de empresa.

¹ El presente trabajo se ha elaborado en el marco del Proyecto de I+D+i, del Programa estatal de investigación, desarrollo e innovación orientada a los retos de la sociedad, con el título “La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras” (DER2017-83189-R), IP Xavier Solà Monells y Ricardo Esteban Legarreta.

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

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

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

-los trabajadores más precarios cuentan con unas tasas especialmente bajas de representación; en este sentido, solamente el 37% de los trabajadores con contratos de duración determinada disponen de representantes, frente al 50,9% de quienes disponen de contrato indefinido. Igualmente los datos arrojan que las mujeres disponen de una menor cobertura representativa que los hombres: un 44,2% cuenta con representantes frente al 50,1%. Siguiendo la misma lógica, la falta de cobertura representativa de los más jóvenes es preocupante: el 34% de los menores de 25 dispone de representantes, porcentaje que aumenta conforme se incrementa la edad del trabajador (45,8% de quienes se encuentran en edades comprendidas entre 25 y 44 años y 53,1% para los mayores de 44 años). Otro tanto sucede con otras variables como el nivel de estudios o la cualificación del puesto de trabajo. El 35,4% de quienes tienen estudios primarios cuentan con representantes frente al 57,7% de quienes disponen de estudios universitarios, mientras que la tasa de cobertura de representación es del 36,7% para los trabajadores no cualificados y del 55,3% para los técnicos y profesionales.

-existe una clara correlación entre mayor presencia de representantes y mayor afiliación sindical.

La configuración legal del sistema de representación de base electiva en la empresa ha sido ampliamente estudiada y debatida por la doctrina desde hace muchos años. Sucintamente podemos resumir los puntos clave que resultan en los datos con que se ha querido introducir este apartado de la siguiente forma:

-la redacción de los artículos 62 y 63 del Real-Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), respecto a la designación del centro de trabajo y/o la empresa como circunscripción electoral es muy imprecisa. En ambos preceptos se hace referencia a “la empresa o centro de trabajo”, sin mayores precisiones, lo que, en principio, abre la puerta a una pluralidad de posibilidades interpretativas, ninguna de ellas menos probable que las otras. Sin embargo, los tribunales han sido inequívocos en este punto al señalar el centro de trabajo como circunscripción básica y prácticamente única (*vid. infra*, apartado 2). Al mismo tiempo, la norma deja un muy limitado margen para la agrupación de centros de trabajo con el fin de alcanzar los umbrales mínimos de trabajadores empleados y obtener así una representación conjunta, como se desarrollará más adelante.

-la definición del concepto de centro de trabajo, contenida en el artículo 1.5 TRLET, en una redacción que se ha mantenido inalterada desde la primera versión de 1980, es también altamente imprecisa y ha dado pie a una interpretación jurisprudencial sólidamente asentada que ha tendido a identificar como centros de trabajo las más reducidas unidades productivas.

-la atribución a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo de la totalidad de funciones representativas sin consideración al hecho de que muchas de las decisiones que afectan a los trabajadores no se toman a nivel del centro de trabajo sino a nivel de la empresa o incluso del grupo de empresas dificulta que, incluso en aquellos casos en que la representación existe, ésta pueda cumplir adecuadamente su cometido. Junto a ello, el escaso (comité intercentros) o nulo (comité de grupo) desarrollo legislativo de los órganos representativos de segundo o tercer nivel agrava la falta de correspondencia entre el espacio de representación y los espacios de toma de decisiones empresariales.

-a todo ello se añade la ausencia de regulación, o en todo caso el escaso tratamiento, de fenómenos que suponen auténticos retos para la institución de la representación de los trabajadores, como la descentralización productiva por medio de la utilización de contratas y subcontratas, franquicias o la desaparición del centro de trabajo físico.

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

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

De todas las cuestiones suscitadas en las líneas anteriores una de las más sangrantes es la expulsión del sistema de representación de un número muy elevado de personas trabajadoras, que no tienen la posibilidad de obtener representación legal. Recordemos como la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo cifraba en un 15% los trabajadores que tenían vedada dicha posibilidad por trabajar en empresas con menos de 6 trabajadores. Resulta desconocido pero se puede antojar muy elevado el número de trabajadores que también pierden dicha posibilidad por trabajar en empresas que, a pesar de contar con 6 o más trabajadores, organizan su actividad productiva en centros de trabajo de menor dimensión.

Así las cosas, una alternativa razonable podría radicar en la extensión de la figura del órgano de representación que agrupa a los trabajadores de una pluralidad de centros de trabajo. Dicha posibilidad, como es bien conocido, viene reconocida por el TRLET a través del comité conjunto. Sin embargo, como a continuación se recordará, la propia configuración legal y la interpretación jurisprudencial la reducen a la mínima expresión.

El artículo 63.2 TRLET señala que podrá constituirse un comité de empresa conjunto en las empresas que tengan en la misma provincia dos o más centros de trabajo que no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto sí los sumen. Ello será también posible si los centros de trabajo no se encuentran en la misma provincia pero sí en municipios limítrofes. Finalmente, en caso de que la empresa tenga en la provincia uno o más centros de trabajo con 50 o más trabajadores y otros que no los alcancen individualmente pero sí colectivamente, constituirán comités de empresa para cada uno de los centros que estén en la primera de las situaciones y un comité conjunto con todos los demás. Esta regulación, que se ha mantenido inalterada desde el año 1980, es claramente deficiente por varias razones: por una parte, nada dice sobre la posibilidad de crear no ya comités de empresa conjuntos sino delegados de personal conjuntos; además, deja abiertos interrogantes sobre si pueden o no sumarse los centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores y sobre si se requiere el consentimiento de los trabajadores ubicados en centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores; finalmente, no permite agrupaciones que vayan más allá de un estricto criterio geográfico, tomando como criterio para permitir la agrupación el de la proximidad territorial, lo que, si bien podía tener cierto sentido hace cuarenta años, su adecuación es muy discutible en la actualidad. Todo ello sobre la base de un concepto de centro de trabajo que, como ya se ha dicho, cuenta con una definición legal imprecisa interpretada por

la jurisprudencia de tal forma que identifica como tal a las más reducidas unidades productivas³.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha seguido a lo largo de los años y en ningún momento se ha apartado de una línea muy restrictiva en la interpretación del anterior precepto y que se puede resumir como sigue:

En primer lugar, se reafirma que la unidad electoral básica es el centro de trabajo. Para ello se interpreta que la dicción “empresa o centro de trabajo”, que aparece en distintos preceptos del TRLET, incluido el 63.2, debe interpretarse en el sentido de que la circunscripción será la empresa sólo cuando sea coincidente con un centro de trabajo único⁴. La contundencia con que el Tribunal Supremo niega una interpretación más flexible de los artículos 62 y 63 TRLET ha apagado desde 2001 y de forma notable el debate sobre la expresión “empresa o centro de trabajo”. Sin embargo, debe recordarse que anteriormente eran numerosos los autores que defendían que el sentido de dicha expresión indicaba que la circunscripción electoral sería la empresa cuando los centros de trabajo no se pudieran constituir como tales e incluso defendían la libre elección de circunscripción electoral⁵.

Además, se descarta la posibilidad de utilizar la analogía para permitir la agrupación de centros de trabajo situados en una misma provincia o en municipios limítrofes que no alcancen conjuntamente el número de 50 trabajadores pero sí el de 6 o 11, lo que les permitiría elegir como mínimo un delegado de personal⁶. En este sentido, se entiende que el modo verbal imperativo utilizado en el artículo 63.2 cuando establece que “cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro” implica descartar la disponibilidad de los afectados sobre la constitución de un único comité conjunto con todos los centros de la provincia

³ De hecho, la cercanía entre representantes y representados es también uno de los principales argumentos utilizados para la defensa del centro de trabajo como circunscripción electoral básica.

⁴ SSTs de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001 y posteriores, tanto del propio TS como de distintos TSJ.

⁵ Un interesante repaso a las posiciones doctrinales y a algunos laudos y resoluciones judiciales en ROJO TORRECILLA, E.: *Elecciones provinciales de delegados de personal*. Aranzadi Social, vol. V, 1999. El autor, por su parte, se posiciona a favor de entender que la selección de la unidad electoral de acuerdo con los legítimos intereses del promotor de las elecciones cabe dentro de la dicción del texto legal.

⁶ Dicha interpretación es valorada por Cabeza Pereiro, muy acertadamente a mi entender, como incompatible con el contenido adicional del derecho de libertad sindical y con los derechos de información y consulta a nivel de la Unión Europea. CABEZA PEREIRO, J.: *Las elecciones sindicales*. Bomarzo. Albacete, 2009. En el mismo sentido, MEJÍAS, A.: *Elecciones sindicales. El preaviso electoral*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2015. Ambos defienden que la decisión mayoritaria de los trabajadores puede darse tanto antes como después de la promoción de las elecciones, por ejemplo, a través de la participación mayoritaria de los trabajadores en las mismas, también en el supuesto de promoción de elecciones a comité conjunto en centros que cuenten con menos de 11 trabajadores.

cuando se produzcan tales circunstancias. De tal forma se deja también sin representación a los centros que conjuntamente no alcancen los 50 trabajadores aunque exista un centro en la provincia que sí los alcance.

Adicionalmente, se excluye de la suma para alcanzar los 50 trabajadores no solamente a los centros que tengan menos de 6 sino incluso a los que tengan menos de 11 trabajadores cuando éstos no hayan manifestado expresamente su voluntad de escoger representantes⁷, es decir, forzando el consentimiento previo a la convocatoria electoral y no admitiendo el consentimiento posterior, tal y como sí admite el Tribunal Constitucional para la promoción de elecciones a delegado/s de personal en el centro de trabajo⁸: el TC entiende que exigir el consentimiento de los trabajadores de forma previa a la convocatoria de las elecciones vulnera el derecho de libertad sindical en su contenido adicional (convocatoria de elecciones). En este punto es cuestionable, como plantea Gómez Abelleira, que una norma que de forma notablemente generalizada es defendida como una garantía de que no se imponga a los trabajadores un delegado de personal en contra de su voluntad en realidad sirva para “la consagración del poder empresarial de frustrar el proceso electoral”⁹.

Por otra parte cabe recordar la ya citada escasa virtualidad del comité intercentros como órgano de representación del conjunto de los trabajadores de la empresa. Se trata como es sabido de un órgano de segundo grado sin competencias reguladas legislativamente y cuya creación queda supeditada a que esté previsto en el convenio de aplicación, ya sea éste sectorial o empresarial. Sus competencias se regularán también convencionalmente, pero resulta necesario señalar que el límite de 13 miembros por cada representación impuesto por el TRLET independientemente de la dimensión de la empresa no le permite adquirir el músculo necesario para centralizar funciones de forma significativa.

Los elementos descritos ponen de manifiesto el vacío generalizado de representación de los trabajadores que se produce en el creciente número de

⁷ STS de 20 de febrero de 2008 y posteriores. Un comentario muy crítico al respecto en CABEZA PEREIRO, J.: *Al paso de la jurisprudencia del TS relativa a las unidades electorales después de la S de 20 febrero 2008*. Relaciones Laborales, núm. 23-24, 2008. También comentó dicha sentencia DEL JUNCO CACHERO, M.: *Comité de empresa conjunto. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 de febrero de 2008*. Temas Laborales, núm. 97/2008.

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

⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La representación de los trabajadores en las pequeñas empresas” en MERCADER UGUINA, J.R. (dir.): *Las relaciones laborales en las pequeñas y medianas empresas. Problemas actuales y perspectivas de futuro*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2015, pág. 195.

empresas que se organizan de formas diversas, y, en particular, las que cuentan con una pluralidad de pequeños centros de trabajo. Los problemas de dispersión de la plantilla se reproducen en relación a otras formas de empresas organizadas en red: aquellas en las que es habitual la ejecución de las prestaciones laborales de los trabajadores en lugares distintos a un centro de trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo itinerante, etc.), en centros de trabajo cambiantes o cuando la prestación habitual tiene lugar en distintos centros de trabajo. Estas formas de prestar trabajo inciden de forma directa en la delimitación de la noción de centro de trabajo, cuestión que, si bien se encuentra íntimamente relacionada con la problemática abordada en el presente trabajo, no puede ser objeto del mismo. A pesar de ello no conviene proseguir sin señalar la gran repercusión que los anteriores fenómenos tienen sobre la composición de la representación legal de los trabajadores, por lo que bastaría aquí señalar que, en tanto no se resuelva la cuestión de la definición del centro de trabajo, no existe otra solución que no pase por asignar a cada uno de estos trabajadores el centro de trabajo con el que tengan más estrecho vínculo. Ello asegura que estos trabajadores estén cubiertos por la institución de la representación legal –siempre y cuando ésta se reforme en el sentido que se propugna aquí, *vid. infra*, ya sea a través de las fórmulas propuestas u otras-, pero no soluciona completamente la problemática en punto a la necesidad de representación de intereses que pueden ser diversos, derivados de situaciones laborales notablemente dispares, por parte de unos mismos representantes unitarios. Sin embargo, alguna de las propuestas que se formularán en el siguiente apartado sí puede en cierta medida mejorar el nivel de representación de trabajadores mencionados.

A lo anterior deben añadirse los retos que presentan para la representación unitaria de los trabajadores los fenómenos de contratación y subcontratación. De entrada, la introducción de contratas y subcontratas al ciclo productivo empresarial contribuye a la fragmentación de las plantillas, introduciendo una pluralidad de empresarios allí donde inicialmente solamente había uno, lo que a su vez hace disminuir el cómputo de trabajadores por centro de trabajo e incrementa consecuentemente el número de trabajadores sin representación¹⁰. Además, el hecho de que se comparta de forma estable espacio de trabajo no supone ningún paliativo a la fragmentación que se mencionaba, puesto que la regulación legal no propone solución alguna, más allá del tímido avance introducido por la modificación del artículo 42.6 TRLET introducida por la Ley 43/2006. Finalmente, el fenómeno de la contratación y la subcontratación agrava el problema de la falta de correspondencia entre el ámbito de representación de los trabajadores y los espacios de toma de decisiones que repercuten sobre dichos trabajadores y que por sí mismos tampoco tienen a día

¹⁰ *Vid.* MEJÍAS, A.: *op. cit.*, quien constata como los laudos arbitrales y las sentencias acogen de forma mayoritaria el planteamiento conforme al que cada contrata constituye un centro de trabajo diferenciado.

de hoy una solución legal satisfactoria (grupos de empresas, franquicias, etc.). En definitiva, la normativa desconoce la triangularidad en las relaciones laborales que caracteriza a la descentralización productiva¹¹.

Como se ha apuntado, desde 2006 el artículo 42.6 del TRLET¹² dispone que “los trabajadores de las empresas contratistas y sucontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación”. De esta forma la Ley atribuye una cierta representación funcional a los representantes de la empresa principal aunque de forma muy limitada, únicamente cuando los trabajadores tomen la iniciativa de dirigirse a los representantes y únicamente a efectos de la fiscalización de la ejecución de la prestación de trabajo en el centro.

También resulta interesante, aunque de alcance limitado, la previsión del apartado 7 del mismo artículo y que reconoce una cierta capacidad de coordinación de los representantes de los trabajadores de la empresa principal con los de la/s empresa/s contratistas y subcontratistas. No se atribuye ningún tipo de función específica a la suma de representaciones, que de hecho no tiene entidad propia, sino que la norma lo que reconoce es la posibilidad de que todos los representantes se reúnan en el local que se haya puesto a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa principal. Sí es cierto que el texto legal alude a la coordinación entre representaciones “en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”, pero todo indica que se tratará en todo caso de una coordinación informal o un intercambio de información entre representantes porque este derecho al uso de un local para las reuniones se queda aquí, sin que se regulen atribuciones frente a las empresas implicadas. Es más, el artículo 42.7 se encarga de subrayar que no es así cuando establece que “La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación”. Este último inciso abre de forma incontestable campo a la negociación colectiva para la articulación de mecanismos de coordinación que vayan mucho más allá de las previsiones legales. Se podrían recoger en este sentido en los convenios fórmulas que atribuyeran a los representantes de los trabajadores de la empresa principal mayores competencias de representación de los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas, como la supervisión del cumplimiento de la

¹¹ Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: “La representación de los trabajadores en los procesos de subcontratación” en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010

¹² Modificación operada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, fruto de un acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno.

normativa laboral respecto a dichos trabajadores como competencia ordinaria, es decir, sin que la actuación debiera ser necesariamente a instancias de los trabajadores afectados. Al margen de ello sí debe constatarse que la norma hoy por hoy no deja margen para que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas sean directamente representados (es decir, se incluyan en el censo electoral), de la empresa principal ni computen a efectos del cálculo de la plantilla de ésta¹³.

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

En el marco de las prácticas de subcontratación de actividades no puede olvidarse a las empresas multiservicios, en expansión desde hace unos años, otro fenómeno que contribuye a la fragmentación de los centros de trabajo y un obstáculo más a la constitución de órganos de representación.

Con un impacto decreciente a día de hoy, debe sin embargo recordarse la que fue la primera norma en introducir algunos avances, si bien notablemente modestos¹⁴: la Ley /1994, de ETT, en su artículo 17, en la que se inspira el artículo 42.6 TRLET, que atribuía a los representantes de la empresa usuaria la función de recibir de los trabajadores cedidos y a su vez presentar ante la empresa reclamaciones de los trabajadores en relación a las condiciones de su prestación laboral. Un poco más allá de la formulación posteriormente incorporada al artículo 42.6 TRLET, se atribuía también de forma un tanto más genérica a los representantes de la empresa usuaria la representación de los trabajadores en misión para formular reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral relacionada con su prestación de servicios.

¹³ Lo que Molero Marañón califica de “abaratamiento de la función representativa”. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.*

¹⁴ Ampliamente criticada por VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Empresarios sin empresas y empresas sin empresarios: los problemas de la representación y negociación colectiva de los trabajadores de las ETT*. RL, núm. 1, 2006.

Finalmente, también el fenómeno de las franquicias incide sobre las debilidades del sistema de representación de los trabajadores. Aunque con frecuencia cada empresa franquiciada tendrá importantes márgenes para la organización del trabajo en su centro, no puede negarse que directrices de la franquiciadora pueden actuar como elemento condicionante sin que los trabajadores y sus representantes tengan acceso a los ámbitos de decisión que quedan en poder de ésta. Más allá de esta cuestión, no hay duda de que una hipotética solución a la fragmentación de los centros de trabajo consistente en atribuir al nivel de la empresa el ámbito básico de representación de los trabajadores (que podría ser útil, por ejemplo, en caso de empresas con múltiples establecimientos comerciales considerados cada uno como un centro de trabajo) no tendría virtualidad alguna cuando la empresa decide organizar su negocio a través de franquicias.

De todo ello se extrae con claridad la inadecuación del centro de trabajo como circunscripción electoral básica, lo que ya fue señalado por la doctrina desde años atrás¹⁵. El acierto de dicha denuncia viene reforzado por los efectos del crecimiento en los últimos años del número de empresas de pequeña dimensión o con una pluralidad de pequeños centros de trabajo, así como de múltiples formas de descentralización productiva.

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

La doctrina iuslaboralista ha criticado de forma reiterada tanto las deficiencias del texto legislativo y la inactividad del legislador para poner remedio a las mismas como un abordaje por parte de los tribunales y singularmente por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo aquejado de un enfoque excesivamente limitador respecto a su tarea interpretativa. En el marco del presente artículo se abordarán, por una parte, los –ya se avanza- estrechos márgenes que el *status quo* normativo-judicial deja a la cuestión y, seguidamente, la formulación de propuestas de reforma legislativa para dar una salida a la problemática planteada.

3.1. Sobre el campo de juego de la negociación colectiva

En primer lugar procede explorar los márgenes que el estado actual de la cuestión pueda dejar. Parece claro que estos márgenes desde el punto de vista de la interpretación de la norma son muy restringidos, por no decir inexistentes.

¹⁵ En este sentido, ya en 1992 Cruz Villalón señalaba que la regulación del TRLET provocaba la inadaptación de las previsiones legales a las nuevas estructuras de las empresas, teniendo como modelo de referencia a empresas de pequeñas dimensiones organizadas en torno a un único centro de trabajo, lo que ya en aquel momento no se ajustaba a la realidad en un creciente número de casos. CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*. Editorial Trotta. Madrid, 1992.

Conviene, en consecuencia y en primer lugar, plantear el papel que pueda tener la negociación colectiva para romper las fuertes restricciones impuestas a la agrupación de centros de trabajo. Podría también plantearse el papel de la negociación colectiva en la concreción de la delimitación de lo que deba entenderse por centro de trabajo, con el consiguiente efecto que ello tendría sobre la representación de los trabajadores; esta última cuestión queda empero fuera de los márgenes del presente trabajo.

Sobre la primera cuestión encontramos posiciones divergentes en los autores que han abordado la materia. Así, por ejemplo, Álvarez del Cuvillo sostiene que la autonomía colectiva no tiene ninguna capacidad de intervención¹⁶ al haberse declarado las normas que regulan la representación unitaria como de derecho necesario absoluto, por la afectación que su aplicación tiene sobre el cómputo de la representatividad. Sin embargo, más allá de éste no existen argumentos sólidos para no acoger la interpretación conforme a la cual se trataría de normas de derecho necesario relativo, pudiendo ser mejoradas por convenio colectivo: ¿cuál sería el obstáculo legal para el establecimiento de una normativa convencional en base a la cual se ampliaran los derechos de representación? No parece que se pueda encontrar ninguno; la formulación imperativa del precepto es compartida por muchos otros artículos del TRLET a los que sin embargo sí se reconoce el carácter de derecho necesario relativo. En cambio se satisfacerían mejor principios constitucionales como el de participación en la empresa (artículo 129.2 CE). En este sentido, a pesar de que el TC haya afirmado que el respeto al derecho de libertad sindical en su contenido adicional de promoción electoral no obliga a escoger la interpretación más amplia del derecho, qué duda cabe de que las interpretaciones que refuercen los derechos de participación de los trabajadores en la empresa cumplen más plenamente con otros preceptos constitucionales básicos como el que define al Estado como social (artículo 1.1) o el que encomienda a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida económica y social (artículo 9.2).

Otros autores introducen algún matiz al veto a la negociación colectiva. Por ejemplo, Vivero Serrano¹⁷ se refiere al “escaso juego real” de la negociación colectiva en materia de representación unitaria en un marco de “inseguridad

¹⁶ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: *El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*. REDT, num. 188/2016. También ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*. Comares. Granada, 2006 y FALGUERA BARÓ y SENRA BIEDMA, R.: *Derecho sindical: elecciones sindicales (nuevo marco normativo); sentencias de los juzgados de lo social y laudos arbitrales*. Ed. Bosch. Barcelona, 1996.

¹⁷ VIVERO SERRANO, J.B.: *La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial*. REDT, núm 194, 2017.

jurídica en torno a las posibilidades reales” en este ámbito¹⁸. Pero, a pesar de que la inseguridad jurídica sea real, ello no debe ser obstáculo para propugnar una interpretación más favorable a la representación de los trabajadores, como hace una parte de la doctrina, que admite más abiertamente dicha intervención¹⁹, en la línea apuntada de atribuir a las normas sobre representatividad el carácter de derecho necesario relativo, aunque también con frecuencia haciendo la salvedad de que en tal caso no se deberían computar los resultados a efectos del cálculo de la representatividad²⁰. Esta visión no es compartida plenamente por otros, entre ellos Cabeza Pereiro, quien señala que el cálculo de representatividad viene determinado por un sinnúmero de elementos condicionantes, entre los que se cuenta precisamente la distorsión provocada por la imposibilidad de escoger representantes de una parte muy significativa del conjunto de trabajadores, por lo que dicha restricción no resultaría justificada²¹. Y es que, efectivamente, parece del todo irrazonable pretender que una solución orientada a reducir los vacíos de representación pueda ser descartada por provocar distorsiones en un sistema: qué mayor distorsión que aproximadamente la mitad de los trabajadores no participen en el instrumento fuente de la determinación de representatividad.

Desde una perspectiva más práctica, la doctrina ha recogido en años recientes algunos ejemplos de convenios sectoriales que, a pesar de las resoluciones judiciales mayoritarias, adoptan previsiones distintas a las legales, así como empresas que han configurado esquemas de representación distintos al previsto en el TRLET²². Éste es un dato altamente significativo respecto a la inadecuación de la norma legal y de su interpretación jurisprudencial a las necesidades de la representación de los trabajadores. Especialmente relevante

¹⁸ En este sentido Vivero Serrano señala que los últimos acuerdos para el empleo y la negociación colectiva (2010, 2012, 2015) nada prevén al respecto.

¹⁹ MEJÍAS, A.: *op. cit.* entiende que de algunas SSTs (por ejemplo sentencia de 9 de diciembre de 1992, pero también en cierta medida de las sentencias de 31 de enero y 19 de marzo de 2001) puede derivarse el carácter de derecho necesario relativo respecto al sistema legal de determinación del mapa electoral. También NIETO ROJAS, P.: *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*. Lex Nova. Cizur Menor, 2015 y ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Algunas problemáticas en torno a la celebración de elecciones sindicales en centros de trabajo con menos de seis trabajadores*. Revista de Derecho Social, núm. 35, 2000 defienden la viabilidad de la intervención de la negociación colectiva. Finalmente, encontramos en algún documento de análisis publicado por los propios sindicatos afirmaciones más rotundas en el sentido de que las acumulaciones de centros vedadas por el TRLET y la interpretación del Tribunal Supremo sí resultan admisibles si son acordadas en el marco de la negociación colectiva, aunque parece que dicha afirmación sea hecha más en el plano de la opinión jurídica que en el de la constatación de las prácticas arbitrales y jurisdiccionales mayoritarias. SECRETARÍA DE ORGANIZACIÓN CONFEDERAL DE CC.OO.: *Elecciones sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales*. Bomarzo. Albacete, 2010.

²⁰ *Ibid.*

²¹ CABEZA PEREIRO, J.: *Elecciones sindicales*. Bomarzo. Albacete, 2009. En el mismo sentido GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *op. cit.* Cabeza y Mejías también cuestionan que por vía de negociación colectiva no se pueda establecer la posibilidad de elegir un delegado de personal en empresas que cuenten con menos de 6 trabajadores.

²² Es el caso por ejemplo del grupo RENFE. Vid. VIVERO SERRANO, J.B.: *op. cit.* y MEJÍAS, A.: *op. cit.*

es que, a la vista de algunos contenidos convencionales en la materia, puede afirmarse que esta necesidad es compartida entre los representantes de los trabajadores y los de las empresas.

Entre los convenios sectoriales pueden citarse el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE de 12 de agosto de 2016), que establece el cómputo de todos los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores para la constitución del comité conjunto; el V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 31 de octubre de 2013), que regula el comité conjunto de Comunidad Autónoma y también el Delegado o Delegados de personal conjuntos de Comunidad Autónoma; el V Convenio estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 13 de mayo de 2014), que por su parte regula el comité de empresa conjunto o el delegado o delegados conjuntos a nivel provincial, y además lo hace de forma imperativa y contempla la posibilidad de elegir representantes de centro en caso de que se alcanzaran los umbrales fijados en los artículos 62 y 63 TRLET –algo ciertamente muy poco probable en el sector en cuestión-. En el VI Convenio estatal de gestorías administrativas (BOE de 24 de febrero de 2014), por el contrario, desaparece la previsión contemplada en versiones anteriores del texto convencional en las que se regulaban delegados de personal provinciales y un único comité conjunto independientemente de que alguno de los centros de trabajo pudiera alcanzar los 50 trabajadores, lo que también en este caso se antoja muy improbable.

Sin embargo, algunos estudios sobre la materia permiten concluir como ya se ha apuntado a que cuando los textos convencionales han sido impugnados las cláusulas que van más allá de la deficiente formulación y estricta interpretación de los artículos 62 y 63 TRLET han sido mayoritariamente declaradas nulas²³. En contraposición a lo anterior debe subrayarse que los anteriores convenios – como otros- han superado el control de legalidad atribuido a la autoridad laboral, que no ha promovido, pudiéndolo hacer, la nulidad de las cláusulas en cuestión.

3.2. Propuesta de reforma

Al margen del espacio que las normas vigentes puedan dejar a la negociación colectiva, parece evidente la necesidad de una reforma legal que adaptara las estructuras de representación de los trabajadores a la realidad empresarial con el objetivo de alcanzar la máxima cobertura representativa para la población laboral. A estos efectos se puede referir alguna propuesta que propugna la centralización de la representación de los trabajadores a nivel de la empresa²⁴.

²³ Un estudio pormenorizado de numerosas resoluciones judiciales, incluidas algunas del TS que sí admiten que los convenios colectivos se aparten de la regulación legal en MEJÍAS, A.: *op. cit.* También NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*

²⁴ LAHERA FORTEZA, J.: “El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: funciones y disfunciones” en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *La*

Sin embargo, la centralización de la representación hacia el nivel de empresa sin más podría resolver algunos de los problemas enumerados con anterioridad pero también generaría con toda probabilidad otros que actualmente se encuentran razonablemente resueltos allí donde existe representación.

Otras propuestas van en la línea de permitir que se pueda escoger la circunscripción electoral -empresa o centro de trabajo- en función de las circunstancias concurrentes y critican que en la actual configuración legal no se tenga en cuenta el elemento económico que identifica a la empresa más allá de sus unidades de producción²⁵. En este sentido, y sin ánimo de entrar en la vertiente funcional de la representación de los trabajadores, sí debe sostenerse que las funciones encomendadas por la ley a los representantes no pueden desconocerse a la hora de elaborar una propuesta de reorganización de los órganos representativos.

Teniendo presente lo anterior y con el fin de alcanzar el objetivo referido, una posible reforma podría pivotar sobre los ejes que se reseñan a continuación:

- De entrada sí se comparte que se debería desplazar el centro de gravedad de la representación hacia la empresa, por dos razones esenciales: en primer lugar, subir un nivel permitiría que la representación alcanzara a un número mayor de trabajadores mediante la agrupación generalizada de centros de trabajo, sin las restricciones existentes en la actualidad: es decir, también en las empresas donde por volumen de plantilla correspondería la elección de delegado/s de personal y no un comité de empresa y sin exigencias en cuanto al volumen mínimo de plantilla de los centros de trabajo, lo que permitiría que todos los trabajadores de la empresa estuvieran en todo caso representados y participaran de la elección de representantes.
- Partiendo de la idea anterior debería dilucidarse si en el caso de empresas con implantación en todo el territorio español o en todo caso con una extensión geográfica significativa (por ejemplo, dos comunidades autónomas no limítrofes o a partir de tres comunidades limítrofes) debería mantenerse o no una representación única a nivel de empresa. No parece lo más eficaz; a pesar de que los avances tecnológicos permiten mantener el contacto entre representantes y representados, la proximidad geográfica sigue siendo conveniente al menos en algunos aspectos de la función representativa. A estos efectos mantener la provincia como ámbito territorial de base parece prudente puesto que la mayoría de ellas tienen una extensión territorial que permite que el contacto entre representantes y representados se

representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa, op. cit. El autor critica de forma contundente el modelo descentralizado de representación de los trabajadores en la empresa y aboga por la centralización hacia la empresa.

²⁵ NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*

mantenga con una intensidad razonable. No obstante, aunque en estos casos la estructura representativa de base se fijara en un ámbito intermedio entre el centro de trabajo y la empresa, con introducción del elemento territorial, debería en todo caso existir un comité “interprovincias” para no perder la segunda virtud atribuible al desplazamiento de la representación desde el centro hacia la empresa: que exista representación en aquel ámbito donde se tomen decisiones que afecten a la plantilla.

- Al tiempo que la circunscripción electoral de base se desplaza a la empresa, los representantes deberían mantenerse lo más próximos posible a los trabajadores. Para ello la designación de miembros del comité de empresa como delegados del mismo en sus centros de origen podría ser una solución. Dichos delegados deberían tener atribuidas competencias como la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral en el centro y en paralelo harían las veces de representantes directos de los trabajadores de los respectivos centros en el comité de empresa.
- Con el fin de facilitar que la estructura de la representación se adapte al máximo a las particularidades de las empresas las normas propuestas deberían tener carácter dispositivo para que las empresas pudieran tener la representación de base en los centros de trabajo, con el requisito de que en todo caso se garantizara que todos los trabajadores dispondrán de representantes y que el número total de representantes no será inferior a los que corresponderían en virtud de la norma legal.
- Para los supuestos de contratas y subcontratas deberían superarse las previsiones del artículo 42.6 y 7 TRLET, que supusieron un avance en el momento de su introducción pero que se quedan cortas para abordar eficazmente la garantía de la representación de los trabajadores ante el fenómeno de la contratación y la subcontratación. Los mecanismos de coordinación que pueden a día de hoy desarrollarse por la vía de la negociación colectiva pero con grandes obstáculos como se ha señalado en el apartado anterior deberían garantizarse legalmente. Para ello podrían utilizarse distintas fórmulas. Debe advertirse sin embargo que cualquier intento de abordar la representación de los trabajadores en entornos empresariales con descentralización productiva se enfrenta a un obstáculo difícil de superar y es la inestabilidad de las plantillas de las empresas subcontratistas, caracterizadas por la alta temporalidad de las relaciones laborales, dificultad que se manifiesta no sólo a efectos de ser elector y especialmente elegible sino en su mermada capacidad de movilización²⁶. Una de las posibles propuestas sería, siguiendo el hilo de

²⁶ Vid. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.* En concreto, sobre el cómputo del volumen de plantilla en supuestos de subcontratación vid. SOLÀ MONELLS, X.: “La unidad electoral de la representación unitaria en supuestos de subcontratación: determinación del volumen de

las propuestas desgranadas hasta el momento en el sentido de designar a la empresa como circunscripción electoral básica, con “delegados” para los centros de trabajo designados entre los miembros elegidos para el comité de empresa, que los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas escogieran a sus respectivos representantes junto al resto de centros de trabajo de las respectivas empresas. De esta forma, existirían también delegados de cada comité de empresa en el centro de trabajo compartido por la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas implicadas. Dichos delegados podrían coordinarse, de una forma no muy distinta a la actual, pero con mayor garantía de presencia de representantes en el centro de trabajo procedentes de las distintas empresas. De esta forma se solventaría la falta de representación derivada de la fragmentación empresarial, pero por la vía de la propuesta general anteriormente desarrollada. Sin embargo, si nos quedáramos aquí no se solventarían otros problemas como la falta de interlocución directa de los representantes de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas con los representantes empresariales que toman buena parte de las decisiones que les afectan. En este sentido podría resultar interesante plantear la creación de una suerte de “comité intracentro”, formado por los delegados procedentes de los distintos comités de empresa presentes, a través del que no sólo coordinar las actividades de representación sino con competencias específicas de recepción de información y negociación singularmente con la empresa principal. Se podría pensar incluso en competencias de negociación de un convenio de centro de trabajo para todos los trabajadores que prestaran sus servicios en el centro de referencia y que obligara a todas las empresas presentes en el mismo. Todo ello manteniendo el comité de cada empresa todas sus competencias y la representación de los trabajadores procedentes de estos centros de trabajo.

En caso de no acogerse la traslación de la circunscripción electoral al nivel de la empresa, manteniéndose el centro de trabajo como ámbito básico para la elección de representación (quizás a través de una reconfiguración del concepto de centro de trabajo), podría plantearse una modificación normativa que permitiera la elección de un órgano de representación de los trabajadores común para todos los que prestaran servicios en un mismo centro, computándose como electores y elegibles tanto los trabajadores de la empresa principal como los de las empresas contratistas y subcontratistas y con las funciones propias de los órganos de representación de los trabajadores ejercitables tanto frente a la empresa principal como frente a las empresas contratistas y

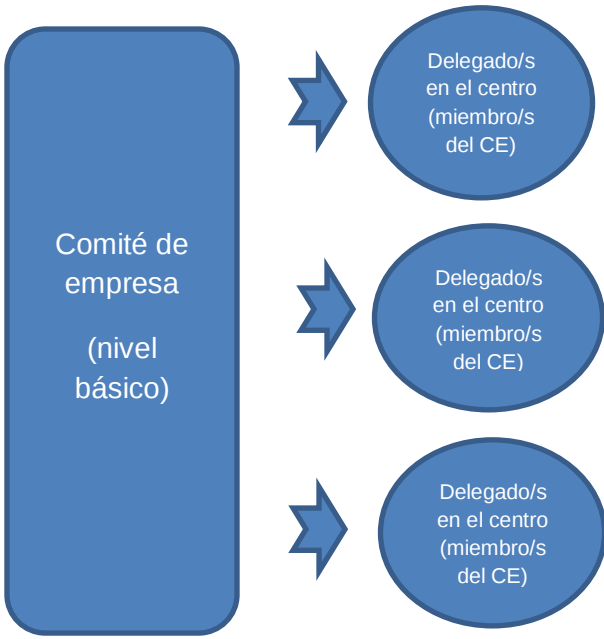
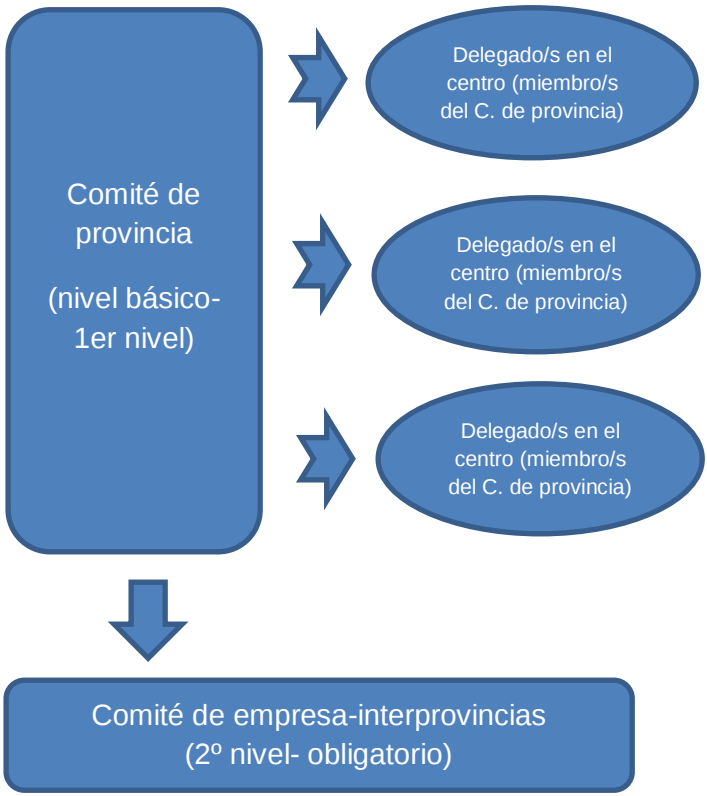
subcontratistas²⁷. Se trata de una propuesta que probablemente rompe con más contundencia con los contornos normativos existentes en la actualidad²⁸ y también menos estructuradora que la anterior, a la vez que encontraría los problemas derivados de la inestabilidad de las plantillas, especialmente de las empresas contratistas y subcontratistas.

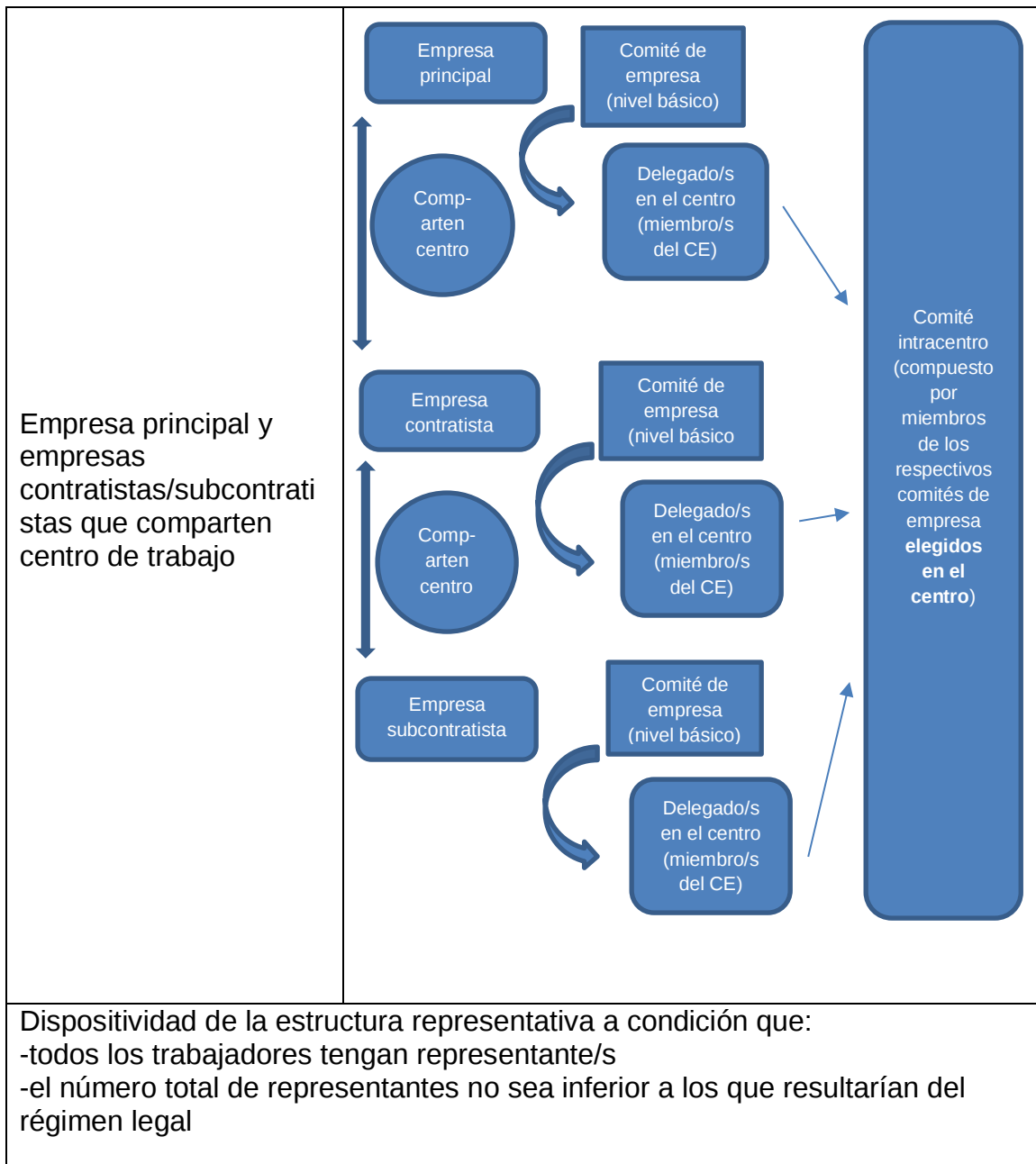
En cuanto a la posible distorsión que un sistema de estas características pudiera suponer para el cálculo de la representatividad, y admitiendo que a menos de que se organizaran elecciones paralelas a los únicos efectos de representatividad en un sistema presidido por el principio de un trabajador-un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

En definitiva, se trata de una propuesta de estructura básica abierta al debate, cuya pretensión no es entrar en todos los detalles de cómo se podría desarrollar, sino simplemente ir más allá del estudio del marco jurídico vigente y contribuir a la reflexión sobre qué direcciones podría tomar una reforma del mismo que tuviera como objetivo garantizar de forma mucho más efectiva la representación de los trabajadores en la empresa. Asimismo, pretende establecer algunos vínculos, aunque sea a nivel exploratorio, entre las modificaciones estructurales necesarias para extender la cobertura representativa y la aproximación de los órganos de representación a los niveles de toma de decisiones empresariales con afectación sobre las plantillas.

²⁷ En este sentido Gómez Abelleira descarta las alternativas de representación multiempresariales por plantear más problemas que soluciones, admitiendo su utilidad únicamente a efectos de medición de representatividad empresarial, lo que sería una idea interesante a explorar desde un punto de vista pragmático en caso de no prosperar reformas de mayor calado en materia de representación, permitiendo, como mínimo, que todos los trabajadores pudieran participar en la determinación de la representatividad sindical. GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *op. cit.* Mejías hace también referencia a las “unidades de representación transversales”, que cuentan con experiencia a efectos de negociación colectiva. MEJÍAS, A.: *op. cit.* En otro plano, Nieto Rojas analiza la creación de secciones sindicales interempresas, que estima posible bajo la normativa actual pero que sin embargo tilda de poco edificante como respuesta a las disfunciones del modelo legal. NIETO ROJAS, P.: *op. cit.*

²⁸ A este respecto, Molero Marañón señala que en el contexto de la descentralización productiva, mientras el legislador no reconozca la posición empresarial “dual o compleja” en el marco del contrato de trabajo, “la acción colectiva no podrá alcanzar el centro real empresarial de decisión”. MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *op. cit.*

CUADRO-RESUMEN DE LA PROPUESTA DE REFORMULACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA	
ÁMBITO DE APLICACIÓN	ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN
Empresas con un solo centro de trabajo o pluralidad de centros en una única Comunidad Autónoma o en 2 CCAA limítrofes	 Comité de empresa (nivel básico) Delegado/s en el centro (miembro/s del CE) Delegado/s en el centro (miembro/s del CE) Delegado/s en el centro (miembro/s del CE)
Empresas con pluralidad de centros de trabajo en 2 CCAA no limítrofes o 3 o + CCAA limítrofes	 Comité de provincia (nivel básico- 1er nivel) Delegado/s en el centro (miembro/s del C. de provincia) Delegado/s en el centro (miembro/s del C. de provincia) Delegado/s en el centro (miembro/s del C. de provincia) Comité de empresa-interprovincias (2º nivel- obligatorio)



4. CONCLUSIÓN

De todo lo expuesto se concluye fácilmente que el problema de las insuficiencias e inadaptaciones de la representación legal de los trabajadores en la empresa tiene principalmente su origen en una deficiente configuración legal de las instancias representativas. El diagnóstico según el cual dicha regulación ha resistido mal el paso del tiempo y no se ha abordado todavía una revisión necesaria es insuficiente a la luz de las aportaciones de destacados autores que han señalado cómo los desajustes sintetizados en el presente trabajo y ampliamente estudiados por la doctrina iuslaboralista se pueden explicar también por la voluntad del legislador de no fomentar –e incluso de dificultar- que se constituyan órganos representativos para toda la empresa cuando ésta consta de una pluralidad de centros de trabajo²⁹, a lo que debería añadirse un -¿buscado?- desbordamiento de la capacidad representativa de los órganos de centro de trabajo con la atribución de competencias que no se corresponden –y que no pueden ejercerse debidamente- en este ámbito sino que se corresponden con poderes empresariales que se ejercen a nivel de empresa y no de centro de trabajo. Para completar lo anterior deberá tenerse en cuenta que la estructura representativa basada en el centro de trabajo y no en la empresa puede tener múltiples efectos y no todos ellos en el mismo sentido: si bien la no correspondencia entre el espacio de representación de los trabajadores y el ámbito de toma de decisiones empresariales puede favorecer a la empresa, que no encontrará un contrapoder efectivo a sus decisiones, la dispersión de la representación y la consecuente necesidad de negociar con distintos órganos representativos en los que los equilibrios de fuerzas sindicales pueden ser divergentes, puede ser también un inconveniente para las empresas. De otra forma difícilmente se explicaría la persistencia en la existencia de convenios que, a pesar de algunas decisiones judiciales en supuestos similares, siguen acordando estructuras representativas donde la empresa o, como mínimo, la provincia, se constituyen en circunscripción electoral básica. En un sentido semejante, la falta de contraparte con quien interlocutar tampoco resulta muchas veces interesante para las empresas.

Por otro lado, no debe olvidarse que el traslado al Estatuto de los Trabajadores de la estructura de representación acordada para las elecciones a representantes unitarios de 1978 y que no introduce cambios significativos en la estructura de la representación unitaria existente anteriormente –sí obviamente en todos los otros aspectos de la elección de representantes- se produjo en un contexto de dura confrontación sindical marcada por las dispares preferencias de los dos grandes sindicatos respecto al canal preferente de representación de los trabajadores –unitario o sindical-.

²⁹ CRUZ VILLALÓN, J.: *op. cit.*

Las anteriores valoraciones, junto con la constatación de la inactividad legislativa a lo largo de casi 40 años para corregir las crecientes disfunciones del sistema, resultan preocupantes porque denotan como mínimo desinterés para garantizar la construcción de un sistema de representación de los trabajadores amplio y eficaz.

Si bien es cierto que una reinterpretación de la norma sería suficiente para extender, al menos hasta cierto punto, la representación de los trabajadores a través de agregaciones de centros a día de hoy excluidos de tal posibilidad³⁰, parece claro que lo más conveniente sería una reforma normativa en profundidad que llevara a cabo una reestructuración de la representación legal de los trabajadores para fortalecer el cumplimiento del mandato constitucional derivado del artículo 129.2 CE e impuesto a los poderes públicos para promover las diversas formas de participación en la empresa³¹. La norma no solo no se ajusta a la estructura empresarial existente a día de hoy sino que facilita que las empresas creen de forma un tanto artificial centros de trabajo, lo que les permite eludir o minimizar la presencia de representantes de los trabajadores³². Por ello una reforma en profundidad de la estructura de la representación unitaria de los trabajadores resulta no sólo necesaria sino urgente.

³⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J: *op.cit.* indica que la reinterpretación de los artículos 62 y 63 ET bastaría para extender la posibilidad de constituir comités conjuntos, si bien bajo su punto de vista no sería suficiente para implantar delegados conjuntos, que requeriría de una modificación legislativa.

³¹ *Vid.* PALOMO VÉLEZ, R.I.: *El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2017.

³² Así lo denuncia CABEZA PEREIRO, J.: *Elecciones...op. cit.*