Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

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

Ysàs Molinero, Helena (Universitat Autònoma de Barcelona.). «La intervención de los convenios colectivos sobre la delimitación de las unidades electorales : estudio de casos». Revista de derecho social, Núm. 96 (2021), p. 199-218. 20 pàg.

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/289048

under the terms of the IN COPYRIGHT license

LA INTERVENCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE LA DELIMITACIÓN DE LAS UNIDADES ELECTORALES: ESTUDIO DE CASOS[1]

Helena Ysàs Molinero
Profesora Agregada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES) y Institut d'Estudis del Treball (IET). Universidad Autónoma de Barcelona.

SUMARIO: 1-Breve introducción: sobre las limitaciones del marco legal para la estructuración de la representación unitaria; 2-¿De qué margen disponen los convenios colectivos para intervenir sobre la delimitación de las unidades electorales?; 3-Estudio de casos; 3.1.-Resultados globales; 3.2.-Estudio de cláusulas.

1- BREVE INTRODUCCIÓN: SOBRE LAS LIMITACIONES DEL MARCO LEGAL PARA LA ESTRUCTURACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

Es bien conocido que el marco legal que da forma a la estructura y determina la extensión de las representaciones unitarias de las personas trabajadoras en las empresas es un marco a la vez deficiente y obsoleto. Deficiente porque ya desde el momento de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 la opción del texto legal por el centro de trabajo como centro de imputación de la representación unitaria[2] excluyó la posibilidad de escoger representantes en un número importante de centros de trabajo, que no contaban con el número mínimo de efectivos para poder elegir un delegado del personal.

En breve síntesis, los elementos determinantes de la limitación del alcance de las posibilidades legales de implantación de la representación unitaria son, junto a la identificación del centro de trabajo como ámbito de la propia implantación, el propio concepto de centro de trabajo y su interpretación por parte de los tribunales, permitiendo la atribución de las características conformadoras de centro de trabajo a unidades empresariales de las más reducidas dimensiones, todo ello junto a los umbrales mínimos fijados por la Ley y a las muy limitadas opciones igualmente ofrecidas por la norma legal para agrupar centros de trabajo y así alcanzar una representación conjunta. A partir de

[1] Este trabajo ha sido elaborado en el marco del Proyecto "La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones, y propuestas correctoras" (DER2017-83189-R) para el período 2017-2021. IP: Ricardo Esteban Legarreta y Xavier Solà Monells.

[2] No está de más recordar que con anterioridad a la contundente intervención jurisprudencial que en los últimos 20 años se ha producido sobre la materia algunos autores habían defendido que la literalidad de los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores permitía una interpretación conforme a la cual la selección de la unidad electoral empresa o centro de trabajo era posible de acuerdo con los legítimos intereses del promotor de las elecciones. *Vid.*, por ejemplo, ROJO TORRECILLA, E.: *Elecciones provinciales de delegados de personal*. Aranzadi Social, vol. V, 1999.

aquí baste recordar la decidida intervención del Tribunal Supremo a través de numerosas sentencias desde el año 2001[3] cuyo común denominador es la adopción de una postura interpretativa de máxima restricción a cualquier intento de abordar una flexibilización de los requisitos para acceder a la representación unitaria.

A todo ello, no parece que, a pesar de las reiteradas manifestaciones doctrinales a favor de una remodelación en profundidad del Título II del TRLET[4], sea ésta una de las prioridades del Gobierno[5], como no lo ha sido con anterioridad. Seguimos, en consecuencia, a las alturas de 2022, bajo la regulación de 1980, una regulación no solamente deficiente como se ha señalado sino claramente obsoleta, inadaptada a una estructura empresarial cada vez más fragmentada, con un creciente peso de las empresas y los centros de trabajo de pequeñas o muy pequeñas dimensiones, con grandes dificultades para el cumplimiento de los requisitos establecidos en el TRLET para el acceso a la representación unitaria.

2-¿DE QUÉ MARGEN DISPONEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA INTERVENIR SOBRE LA DELIMITACIÓN DE LAS UNIDADES ELECTORALES?

Ante la constatación de la insuficiencia del marco legal y la incertidumbre respecto a las perspectivas en relación con su modificación resulta pertinente dirigir la mirada hacia el papel que la negociación colectiva pueda tener en suplir las deficiencias ampliamente estudiadas por tantos autores y anteriormente resumidas en unas pocas líneas.

Sin embargo, precisamente la cuestión de cuál pueda ser el margen que la Ley deja a la intervención de los convenios colectivos no es cuestión ni fácilmente dilucidable ni sencilla. Y es que efectivamente numerosos pronunciamientos judiciales de distintos niveles han vetado reiteradamente la intervención de los negociadores para alterar el

[3] Destacan las SSTS de 31 de enero de 2001 y de 19 de marzo de 2001 y posteriores; STS de 20 de febrero de 2008 y posteriores.

[4] Entre muchos otros LAHERA FORTEZA, J.: "El modelo español de representantes de los trabajadores en la empresa: funciones y disfunciones" en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa,* Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010. 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. También CASAS BAAMONDE, M.E, "La necesaria reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores" en CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, M. R. y NOGUEIRA GUSTAVINO, M. (coords.): *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez,* Bomarzo, Albacete, 2017, y también CRUZ VILLALÓN, J.: "Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa", ambos en CRUZ VILLALÓN, J.; MENÉNDEZ CALVO, R. y NOGUEIRA GUSTAVINO, M.: *op. cit.*

[5] Si bien la remodelación de las fórmulas de representación de las personas trabajadoras en las empresas sería en buena lógica una de las materias incluidas en la elaboración del "nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI" al que se refiere el documento "Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España", Acuerdo de Coalición PSOE-Unidas Podemos, de 30 de diciembre de 2019, lo cierto es que no ha habido ninguna iniciativa al respecto hasta el momento.

esquema derivado de los artículos 62 y 63 TRLET. Per ello resulta conveniente encarar esta materia sobre dos planos, por una parte, el análisis de los contornos que desde un punto de vista teórico conforman en nuestro ordenamiento jurídico los márgenes de intervención negocial. No obstante, no es éste el objeto prioritario del presente trabajo, sino la profundización en el estudio de convenios a fin de obtener una imagen lo más completa posible de hasta dónde y en qué términos los negociadores efectivamente han abordado en la práctica tan espinosa cuestión.

Ahora bien, sentado lo anterior y con el objetivo de centrar el estudio de convenios que seguirá, sí resulta aconsejable desarrollar unos breves apuntes sobre las conclusiones alcanzadas sobre si con las normas vigentes pueden o no los convenios colectivos delimitar las unidades electorales ampliando las previsiones legales o directamente redefiniendo la conformación de dichas unidades electorales[6]. Todo ello sobre la premisa de que lo deseable sería una reformulación normativa que diera lugar a 1) una más amplia cobertura representativa por vía legal y en paralelo 2) un amplio reconocimiento de las posibilidades de intervención de la negociación para adaptar las fórmulas representativas a la concreta realidad de los sectores de actividad, así como de las empresas individualmente consideradas.

A continuación, se referirán los principales elementos que deben considerarse a efectos de intentar proyectar algo de luz sobre la cuestión debatida.

El punto de partida es por supuesto la ausencia de promoción de la regulación convencional. En vistas de lo señalado en los párrafos precedentes puede resultar reiterativo señalar dicha constatación, que resulta de lo más evidente. Sin embargo, sí es interesante apuntar que si observamos ordenamientos vecinos, como es el caso de Francia, u otros en el entorno europeo, caso de Alemania, las normas de origen legal atribuyen a la negociación colectiva un muy destacado papel en esta materia, lo que en cierta medida nos pone sobre la pista de alternativas a nuestra configuración legal y nos proporciona información[7] que hasta cierto punto puede llevar a valorar como una anomalía la situación en la que nos encontramos en España.

Sentado este "punto cero" debemos referirnos, en primer lugar, al debate sobre la imperatividad de las normas que regulan la representación unitaria. La invocación de pronunciamientos del Tribunal Supremo sobre la interpretación que deba darse a los

[6] Más extensamente sobre esta cuestión *vid.* YSÀS MOLINERO, H., "El papel de la negociación colectiva en la reestructuración de la representación unitaria de las personas trabajadoras", IUSLABOR, núm. 3, 2021.

[7] *Vid.*, por ejemplo, para el caso de Francia CIALTI, P.-H., "La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral", *Temas Laborales*, núm. 157/2021 o para Alemania HEINKEL, R., *Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach S3 BetrVG. Betriebs und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsemphehlungen*, Bund-Verlag, Frankfurt-am-Main, 2008.

artículos 62 y 63 TRLET es recurrente en la valoración sobre si la negociación colectiva puede o no intervenir sobre las estructuras representativas. Sin embargo, el examen de las sentencias del TS claves en esta materia[8] no conducen necesariamente a tan inequívoca conclusión, conforme a la que se afirma la intangibilidad a la autonomía colectiva de la configuración de la estructura representativa. El TS afirma con toda rotundidad que el ámbito de constitución de las representaciones unitarias es indisponible para las partes, pero es relevante contemplar que el TS en todo momento analiza la cuestión desde el punto de vista de los márgenes interpretativos de la norma legal, concluyendo que su redacción impide que los convocantes de la elección modifiquen los parámetros fijados en los artículos 62 y 63 TRLET. En este sentido se alude reiteradamente a la imposibilidad de que los promotores de las elecciones puedan alterar la unidad electoral establecida por la Ley, pero la interpretación conforma a la cual dicha intangibilidad alcanza a la negociación colectiva de eficacia general va más allá en mi opinión de lo sostenido por el Tribunal. De hecho, éste admitió sin reservas la intervención de la negociación colectiva en resoluciones de principios de los años 90[9] y no la niega con rotundidad en las posteriores, con lo que difícilmente puede sostenerse que el TS veda la alteración de las reglas sobre delegados de personal y comités de empresa por la vía de la autonomía colectiva.

A los argumentos expuestos en relación con la jurisprudencia del TS se añaden otros argumentos jurídicos que permiten defender que, con la regulación actual, puede cuestionarse la imperatividad de las normas que determinan la estructura electoral.

El primero de ellos, y primordial, tiene alcance constitucional. Y es que, a pesar de no tener la consideración de derecho fundamental, ni siquiera de derecho constitucional, la participación de los trabajadores en la empresa es un mandato del artículo 129.2 CE que no sólo no se puede ignorar, sino que se debe tener muy en cuenta a la hora de valorar el impacto de la interpretación de las normas. En este sentido debe recordarse que las interpretaciones que refuercen los derechos de participación de los trabajadores en la empresa cumplen más plenamente con otros preceptos constitucionales fundamentales como son 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).

Existen también argumentos de índole legal. Entre ellos, destaca la amplitud con la que el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores recoge el contenido que pueden tener los convenios colectivos. Se incluye, entre las materias que pueden ser objeto de regulación convencional, todas aquellas materias que afecten al ámbito de la relación entre las

[8] Principalmente las SSTS de 31 de enero y 19 de marzo de 2001.
[9] SSTS de 20 de septiembre de 1991 y de 9 de diciembre de 1992.

personas trabajadoras y sus organizaciones representativas con el empresario y sus organizaciones representativas, siempre dentro del respeto a la Ley[10].

Otro argumento de peso es el papel que, a fecha de hoy, tiene el reglamento electoral[11] para alterar la estructura de la representación unitaria, en concreto respecto a la flota pesquera y a la marina mercante[12]. Si bien esta alteración va en consonancia con el singular tratamiento que el artículo 1.5 TRLET hace del buque como centro de trabajo, esta alteración no encuentra cobertura legal expresa en los artículos 62 y 63, tampoco en los que los siguen.

Las normas sobre estructura de la representación colectiva en el ámbito de las Administraciones Públicas también deben ser tenidas en consideración. Resulta interesante comprobar cómo en el ámbito de las Administraciones Públicas el planteamiento respecto a la delimitación de las unidades electorales es sustancialmente distinto al que se hace para el sector privado. El artículo 39.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que la fijación de las unidades electorales para los funcionarios se regulará por el Estado y por las Comunidades Autónomas. En este sentido las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en función del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando su configuración a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan. En el caso del personal laboral, resulta pertinente referirse a la Disposición Adicional 5ª de la Ley 7/1987, en la redacción dada por la Ley 53/2002, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que opta por definir los contornos del centro de trabajo en términos que no tienen nada en común con el artículo 1.5 TRLET.

Igualmente, un elemento a considerar es el diferente rol que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) otorgan a la negociación colectiva a efectos de estructura de los órganos representativos. El artículo 35.4 LPRL establece que los convenios colectivos podrán establecer formas distintas a las previstas en la propia Ley para designar a los delegados

[10] Como señala MEJÍAS, A., *Elecciones sindicales. El preaviso electoral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. , la inexistencia de un llamamiento a la negociación colectiva en esta concreta materia en ningún caso puede entenderse como una limitación a la capacidad regulatoria del convenio colectivo, puesto que ello contravendría tanto el derecho constitucional a la negociación colectiva como el mencionado artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

[11] Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, modificado el 8/05/2015.

[12] Se prevé que la unidad electoral en el caso de la actividad de trabajo en el mar será el conjunto de la flota con independencia del número de buques, salvo cuando la empresa contase con algún buque de más de 50 trabajadores, en cuyo caso operarán las normas del comité conjunto, esto es, en estos se crearan comités de buque y el resto constituirán una sola unidad electoral. En el caso de la flota pesquera también se prevén particularidades, por ejemplo, que los trabajadores que presten servicios en actividades auxiliares no puedan elegir representación propia y participar en el proceso electoral, conjuntamente con los que presten servicios en los buques.

de prevención. En este sentido los negociadores tendrán una amplia libertad para modificar las normas de designación, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores[13].

Este último ejemplo nos lleva a introducir un elemento que puede ayudar a entender algunas posturas restrictivas respecto a la intervención de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria. Y es que todo apunta a que cuando sale de la ecuación el cómputo de la representatividad, la intervención de la negociación colectiva en el amoldamiento de las estructuras representativas a las características del sector aparece como la mejor opción. En este sentido no debemos olvidar que, si bien la finalidad primordial de la existencia de órganos unitarios de representación de las plantillas es la defensa y promoción de los derechos y los intereses de las personas trabajadoras en las empresas, a través de la interlocución con el empresario y el desarrollo de cuantas actuaciones resulten pertinentes, los órganos unitarios sirven también a una finalidad tan relevante para nuestro sistema sindical como es la medición de la representatividad. El recordatorio conviene por un doble motivo: en primer lugar, éste aparece como un elemento contrario a la flexibilización operada por los convenios colectivos, bajo el argumento de la alteración de la base sobre la que se sostiene el cómputo de la representatividad. Frente al anterior razonamiento, es preciso señalar también que, si bien el principal impacto de la inexistencia de representantes en muchos centros de trabajo es justamente la ausencia de quienes están llamados a desarrollar la función de defensa de derechos y promoción de intereses del conjunto de la plantilla, esta ausencia precisamente condiciona o, si se quiere, altera, el propio cómputo de la representatividad. Es decir, el impacto de la intervención convencional sobre las estructuras representativas puede utilizarse para argumentar en contra de dicha intervención, pero también a su favor.

Finalmente, si nos centramos en el plano referente a la interpretación de las normas, debe señalarse que la formulación imperativa de los artículos 62 y 63 no es ni mucho menos una singularidad en el Estatuto de los Trabajadores, sino que es compartida por muchos otros artículos de los que no se discute el carácter de derecho necesario relativo, lo que abunda en lo señalado en el párrafo anterior.

En todo caso debe constatarse que, más allá de la jurisprudencia del TS, las decisiones arbitrales y judiciales consideran mayoritariamente que los convenios colectivos no tienen capacidad para entrar en la regulación de esta materia, aunque hay disparidad de pronunciamientos[14].

En definitiva, la defensa de la negociación colectiva como vía válida para el amoldamiento y la mejora de las capacidades de la representación unitaria no está exenta

[13] *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., "El papel de la negociación colectiva en la representación preventiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación", *Temas Laborales,* núm. 152, 2020.
[14] Un estudio detallado de algunos de ellos en MEJÍAS, A., *op. cit.*

de dificultades, pero es indudablemente factible. Y ello sin olvidar un impedimento añadido en su implementación práctica, no de poca entidad, y que no es otro que la aplicación rigurosa del denominado principio de correspondencia entre el ámbito de la negociación y los sujetos negociadores, afianzado por la jurisprudencia en los últimos años, que dificulta enormemente la negociación de convenios de empresa en aquellas empresas que cuentan con una pluralidad de centros de trabajo. Son precisamente las empresas multicentros la diana de negociación de medidas para paliar la falta de representación en muchos de dichos centros de trabajo; sin embargo, la no existencia de representantes en ellos no les permite la negociación de un convenio de empresa, lo que se erige en un obstáculo de indudable magnitud para la aportación de soluciones a los vacíos de representación por vía convencional, que deberá solventarse por la vía de la negociación a nivel sectorial.

3-ESTUDIO DE CASOS

En los apartados anteriores se ha expuesto de forma resumida el marco jurídico en el que se mueve la estructuración de la representación unitaria de las personas trabajadoras, constatando las grandes limitaciones que se derivan del texto del Título II del TRLET y muy singularmente, de la interpretación que los tribunales han hecho de los preceptos normativos e incluso, de la interpretación que se hace sobre la interpretación desarrollada por el TS. Se han expuesto a continuación argumentos para sostener desde el plano del análisis jurídico que los convenios colectivos pueden intervenir en esta materia y completar los vacíos que deja la norma legal para extender la constitución de órganos representativos en aquellas empresas que, por las características de su estructura basada en una pluralidad de centros de trabajo, conocen deficiencias representativas notables, que pueden afectar a la totalidad o a parte de la empresa.

En este contexto, constatado 1) que la constitución de órganos representativos según las posibilidades ofrecidas por el TRLET deja enormes lagunas de representación; 2) la reticencia de los tribunales a respaldar una interpretación del marco normativo en su conjunto que permitiera apuntalar la intervención de la negociación colectiva en la materia, 3) la existencia de argumentos que permiten sostener dicha intervención y 4) la inseguridad jurídica generada como consecuencia de los dos puntos anteriores, resulta interesante preguntarse por la realidad negocial, es decir, ¿los negociadores de los convenios colectivos están introduciendo cláusulas cuyo contenido está dirigido a permitir la creación de órganos unitarios de representación de los trabajadores allí donde la Ley no lo prevé? ¿Con qué frecuencia se encuentran cláusulas de estas características en los convenios? ¿En qué niveles negociales suelen encontrarse dichas cláusulas? ¿Mediante qué fórmulas amplían los convenios la posibilidad de crear órganos de representación unitaria de forma añadida a la Ley? ¿Existen cláusulas convencionales que reestructuren en su integridad las unidades electorales en las empresas? El objetivo del

presente trabajo es responder a estos interrogantes mediante un estudio de la negociación colectiva en materia de unidades electorales.

3.1.-RESULTADOS GLOBALES

Dicho estudio se ha desarrollado en dos fases: en una primera, que abarca el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2020, se rastrearon convenios sectoriales, de grupos de empresa y de empresa, y a nivel territorial se consideraron los convenios estatales, los convenios en el ámbito de Cataluña y de la provincia de Barcelona. En una segunda fase, que abarca el periodo temporal comprendido entre el 1 de junio de 2020 y la fecha de cierre del presente trabajo, 31 de enero de 2022, se ha ampliado la muestra de convenios, incluyendo los convenios sectoriales estatales, los autonómicos de todas las comunidades autónomas, los provinciales de todas las provincias y los convenios de empresa publicados en el Boletín Oficial del Estado.

Del estudio de convenios colectivos realizado se extrae que son muy pocos los que introducen normas alternativas para favorecer la creación de órganos de representación en contextos de pluralidad de centros de trabajo de escasas dimensiones.

En concreto, el resultado cuantitativo que arroja el estudio es el siguiente:

-Se han estudiado un total de 118 convenios sectoriales estatales, y se han localizado 12 convenios con cláusulas en la materia (11 convenios estatales y un convenio para distintas provincias de más de una comunidad autónoma)
-Se han estudiado un total de 310 convenios de empresa, grupo de empresas o ámbito inferior a la empresa de ámbito supraautonómico (publicados en el BOE) y se han localizado 5 convenios con cláusulas en la materia
-Se han estudiado un total de 48 convenios sectoriales y de empresa en el ámbito de Cataluña (período 01/0672017 a 31/05/2020) y no se ha localizado ningún convenio con cláusulas en la materia.
-Se han estudiado un total de 520 convenios sectoriales y de empresa en el ámbito autonómico (período 01/06/2020 a 31/01/2022) y no se ha localizado ningún convenio con cláusulas en la materia.
-Se han estudiado un total de 321 convenios sectoriales y de empresa en el ámbito de la provincia de Barcelona (período 01/0672017 a 31/05/2020) y se ha localizado un único convenio con una cláusula en la materia.
-Se han estudiado un total de 238 convenios sectoriales y de empresa en el conjunto de las provincias (período 01/06/2020 a 31/01/2022) sobre un total de 1407 convenios y no se ha localizado ningún convenio con cláusulas en la materia.
En números absolutos, se han localizado 18 convenios que intervienen sobre la estructura de las unidades electorales, sobre un total de 1555 convenios analizados (1,16% del total).

Puede observarse que la mayoría de las cláusulas localizadas lo han sido en convenios sectoriales estatales (aproximadamente un 10% de los convenios estudiados abordan la materia) y, en menor medida, en convenios de empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma (poco más de 1,5% de los convenios estudiados contienen alguna cláusula en la materia).

En cuanto al contenido de las cláusulas convencionales que alteran las previsiones de los artículos 62 y 63 TRLET en materia de implantación de la representación unitaria, podemos clasificarlas fundamentalmente en dos categorías: por una parte, aquellas que permiten la agrupación de centros de trabajo, en la mayoría de los casos a nivel provincial, pero en algunos supuestos también a nivel autonómico e incluso estatal, permitiendo la creación de comités conjuntos en un abanico de supuestos mucho más amplio de lo previsto normativamente, así como permitiendo la creación de delegados de personal conjuntos, posibilidad no prevista normativamente y negada por la jurisprudencia. La mayoría de las cláusulas estudiadas se encuentran es esta categoría. Sin embargo, encontramos también una segunda tipología de cláusulas cuyo contenido consiste en operar una rebaja en el número de trabajadores requeridos para poder constituir un órgano representativo en el centro de trabajo.

3.2-ESTUDIO DE CLÁUSULAS

Dado el reducido número de cláusulas localizadas, a continuación se procede a su estudio individualizado.

Destaca en primer lugar el convenio colectivo del sector de *contact center*[15]. Su artículo 77 prevé la creación de comités de empresa o delegados de personal provinciales, sin mención expresa a si los centros de trabajo que cuenten con 6 a 10 trabajadores o incluso los centros de trabajo con menos de 6 trabajadores participarán en la elección de los representantes, aunque la literalidad del artículo, que se limita a indicar que el ámbito para la celebración de las elecciones a delegados o delegadas de personal o a miembros del comité de empresa será provincial, sin más precisiones, así parece indicarlo. Tampoco la segunda parte del precepto ofrece elementos adicionales para la interpretación, puesto que simplemente indica que se constituirá un comité de empresa en aquellas empresas que sumen en el ámbito provincial un mínimo de 50 trabajadores en plantilla y que si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados o delegadas de personal que corresponda. Se trata, en definitiva, de un planteamiento de agrupación de centros de trabajo con un criterio geográfico, fijado en el territorio provincial. Habrá pues un único órgano de representación para toda la provincia, independientemente del número total de centros de trabajo, aludiéndose a las especiales características de la prestación de servicios

[15] Resolución de 27 de junio de 2017 por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemárketing), BOE de 12 de julio de 2017.

como elemento justificativo de la necesidad de modificar la estructura en el sentido expuesto.

En un sentido similar se pronuncia el Convenio Colectivo del sector de *cajas y entidades financieras*[16], que establece, mediante Disposición Transitoria (que se repite en distintas versiones del convenio), que para establecer un comité conjunto se tendrán en cuenta todos los centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores, por lo tanto, sin exigencia de un volumen mínimo de plantilla.

También el convenio colectivo del sector de la *gestión y la mediación inmobiliaria*[17] contiene, en su artículo 62, previsiones iguales a las del convenio de contact centers, fijando el ámbito provincial como circunscripción electoral, y remitiéndose al TRLET para todo lo demás.

El convenio colectivo del sector de *despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales*[18] establece, en su artículo 46, que el ámbito en el que se promoverán las elecciones a representantes unitarios será el autonómico, sin que se modifiquen los umbrales, de tal forma que, si en una Comunidad Autónoma una empresa dispone de dos o más centros de trabajo y el censo de todos ellos de entre 11 y 49 trabajadores, se elegirá(n) delegado(s) de personal y si el censo es de 50 o más se elegirá un comité conjunto. No existirá esta posibilidad en caso de que el censo autonómico de trabajadores sea inferior a 11; en cambio, los trabajadores de los centros de trabajo que cuenten con hasta 10 empleados sí computaran para el cálculo del volumen de trabajadores de la empresa en la Comunidad Autónoma de referencia.

En el caso del convenio colectivo para las *sociedades cooperativas de crédito*[19] se establece (artículo 57) la agrupación de todos los centros de trabajo de la provincia que cuenten con menos de 50 trabajadores. Sin embargo, dicho convenio va más allá de esta extensión de la posibilidad de crear un comité conjunto al admitir la agrupación de centros de trabajo incluso en caso de que el censo provincial de trabajadores no alcance la cifra de 50. En este último caso, sin embargo, la agrupación de los trabajadores a efectos electorales no operará automáticamente, sino que será necesario un pacto entre la empresa

[16] Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para cajas y entidades financieras de ahorro (BOE de 3 de diciembre de 2020). Anteriormente, el convenio publicado por Resolución de 23 de marzo de 2018, BOE de 10 de abril de 2018, sigue la misma pauta.

[17] Resolución de 27 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria, BOE de 13 de enero de 2020.

[18] Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, BOE de 13 de febrero de 2020.

[19] Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de Crédito, BOE de 12 de enero de 2022.

y la mayoría de los representantes de los trabajadores previamente escogidos en el conjunto de la empresa.

Merece también atención el *sector bancario*: a partir del XXII Convenio de banca[20] se incorpora una cláusula que no reconfigura por sí misma la estructura de representación, pero sí que abre la puerta a que los interlocutores sociales alcancen pactos específicos a nivel sectorial "dentro de las posibilidades legales vigentes, las modalidades más adecuadas de agrupación de centros que puedan favorecer la participación generalizada de los trabajadores en el proceso electoral" (dicha cláusula se reproduce en los XXIII y XXIV Convenios[21]). La Asociación Española de Banca y los sindicatos CC.OO., UGT, LAB y ELA materializaron la posibilidad prevista en el convenio a través del "Acuerdo para la realización de elecciones sindicales en todas las entidades comprendidas en el ámbito del convenio colectivo de banca", de 2 de julio de 2014. En él se establece que "con carácter general" los centros de trabajo de la provincia se agruparán a efectos de escoger la representación unitaria, sin que se establezca expresamente un número mínimo de trabajadores por centro a agrupar. También los centros de trabajo de más de 50 trabajadores serán objeto de agrupación, con la excepción de aquellos que cuenten con más de 250 trabajadores, que sí elegirán un comité de empresa propio, aunque se establece una excepción para los centros de trabajo que conformen los servicios centrales, en cuyo caso también se agruparán los centros de más de 250 trabajadores y que formarán una circunscripción separada a la de la provincia donde tengan su sede.

Por su parte el convenio colectivo de *hostelería y turismo de Huesca*[22] dispone también una solución a la falta de representación en los centros de trabajo de menor tamaño, aunque es una solución poco elaborada desde un punto de vista técnico y que genera algunas dudas interpretativas. El artículo 38 establece que en las empresas de menos de seis trabajadores/as se elegirá un representante del personal. Se añade que dicho representante se entenderá como interlocutor válido ante la empresa y que "disfrutará de los derechos establecidos para ellos, salvo en lo relativo al disfrute de las horas señaladas por las disposiciones vigentes para dichos cargos sindicales". Claramente el convenio pretende dar cobertura al vacío de representación que sufren las empresas con centros de trabajo de menor dimensión. Sin embargo, la referencia es a las empresas de menos de seis trabajadores, lo que suscita la duda de si debería interpretarse la referencia a la empresa como dirigida al centro de trabajo. Así parece que deba ser, porque de lo

[20] Resolución de 19 de abril de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de banca, BOE de 5 de mayo de 2012 (cláusula adicional sexta).
[21] Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 15 de junio de 2016 y Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 30 de marzo de 2021, articulo 65 y 68 respectivamente.
[22] Resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Economía, Planificación y Empleo en Huesca, 22 de julio de 2020, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para las industrias de hostelería y turismo de la provincia de Huesca, BO de Huesca de 23 de julio de 2020.

contrario se produciría una clara incoherencia consistente en la elección de un representante del personal si la empresa tiene un único centro de trabajo con menos de 6 trabajadores o eventualmente dos o más centros de trabajo que no sumen el mínimo de 6 trabajadores, mientras que quedarían sin representación los trabajadores que presten servicios en empresas con más de 6 trabajadores distribuidos en centros de trabajo de menos de 6 trabajadores cada uno. Igualmente, la dicción "se elegirá" se aparta de la previsión legal que afecta a los centros de trabajo de entre 6 y 10 trabajadores, en los que los trabajadores tienen la potestad de decidir la elección o no de un representante. Al no hacerse en el convenio referencia alguna a las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de entre 6 y 10 trabajadores, la aplicación conjunta de la norma legal y la convencional nos llevaría al absurdo de que los centros de trabajo con menos de 6 trabajadores eligieran sin más un representante, mientras que, en los centros de mayor tamaño, entre 6 y 10 trabajadores, la plantilla debería optar por la elección de representante. Entrando en el ámbito material de la representación, no es frecuente que los convenios que extienden las opciones de escoger representantes de los trabajadores respecto a las previsiones del TRLET limiten los derechos asociados a dichos representantes, sin embargo es perfectamente factible que así sea al tratarse de previsiones convencionales que mejoran las previsiones legales y que, en consecuencia, pueden modular el régimen jurídico de competencias, derechos y garantías previsto por el TRLET para los representantes.

Los negociadores de algunos convenios han ido más allá de la agrupación provincial o autonómica de centros de trabajo con mayor o menor amplitud, buscando fórmulas tendentes a la representación global del conjunto de trabajadores de la empresa, sin delimitaciones territoriales que también pudieran en cierta medida limitar el alcance de la solución. En este sentido merece destacarse el caso del convenio colectivo del *sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación*[23], que establece, en su artículo 61, la posibilidad de constituir un único órgano de representación unitaria para toda la empresa, independientemente de la distribución de la plantilla en distintos centros de trabajo e independientemente de la ubicación territorial de los mismos. Se trataría de agrupar los censos de los distintos centros de trabajo y la "promoción de elecciones de manera generalizada en varios ámbitos territoriales". No se trata sin embargo de un mecanismo de aplicación automática, sino que lo que dispone el convenio colectivo es la búsqueda de fórmulas consensuadas con el objeto de procurar un sistema de representación unitaria para el conjunto de trabajadores en la empresa. Nótese que tampoco estamos ante una mera posibilidad bajo formulación dispositiva, sino que, por el contrario, la redacción dada al precepto confiere a la búsqueda de soluciones para facilitar que todas las personas trabajadoras de la empresa puedan disponer de representantes una formulación imperativa ("se buscarán fórmulas consensuadas"). Las

[23] Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y Trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación, BOE de 10 de julio de 2020.

empresas afectadas por una situación de dispersión de la plantilla, con prestaciones de servicios en distintas "bases de trabajo", deberán pues negociar según dispone el convenio con las organizaciones sindicales más representativas para hallar dichas fórmulas de consenso y así evitar que haya trabajadores que queden sin representación. Serán los firmantes del convenio sectorial en representación de la parte trabajadora, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (Sector Aéreo y Servicios Turísticos CC.OO.), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (Sindicato Sectorial Aéreo UGT), SEPLA y CGT, es decir, los firmantes del convenio sectorial, quienes negociarán empresa a empresa las fórmulas más adecuadas de representación.

Resulta también singular y por ello de interés la solución aportada por el convenio de *marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia*[24]. En él los negociadores optan por regular autónomamente algunos aspectos de la representación de las personas trabajadoras, "por considerar parcial o incompleta la regulación actual". Asimismo, se comprometen a sustituir en su totalidad lo regulado convencionalmente sobre la materia por las disposiciones legales "que se establezcan en el futuro". En concreto, en este sector sí se opta directamente por establecer la empresa y no el centro de trabajo como centro de imputación de la representación unitaria. De esta forma, sin más, em artículo 69 del convenio establece que "las empresas que ocupen entre 11 y 50 personas tendrán delegados/as de personal, y las que ocupen más de 50 personas, Comité de Empresa". No se alude a las empresas que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores, lo que suscita la duda de que sucedería en una empresa que cuente por ejemplo con 10 trabajadores, 6 de los cuales trabajen en un mismo centro de trabajo, pues estos últimos tendrían, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, derecho a elegir un delegado en su centro si así lo acuerdan. De esta forma no tendría mucho sentido que, si la norma en el sector es la elección de representantes a nivel de empresa y no de centro de trabajo, solo en las empresas con más de 5 y menos de 11 trabajadores se utilizara el centro de trabajo como espacio de representación, dejando fuera en caso de que existiera más de un centro de trabajo, a los pocos trabajadores restantes. Tendría mucho más sentido interpretar que en un supuesto como el expuesto los trabajadores podrán escoger tener representación y, en caso de que así lo decidan, ésta se articule a nivel de la empresa, aunque sin duda ésta sería una interpretación muy extensiva del merco normativo compuesto por el TRLET y el convenio, alejada de los cánones interpretativos notablemente restrictivos de la extensión de las estructuras representativas que como norma general rigen en esta materia.

Pueden encontrarse también algunos ejemplos de convenios que han retirado medidas de agrupación de centros de trabajo que habían sido incorporadas previamente. Es el caso

[24] Resolución de 12 de novembre de 2021 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de marroquineria, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, BOE de 25 de novembre de 2021.

del convenio del *comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías*, que en su versión de 2014[25], en su artículo 72.2, establecía que en las empresas que tengan varios centros de trabajo en una misma provincia o Comunidad Autónoma -no uniprovincial- se podrán agrupar la totalidad de trabajadores siempre que éstos sumen un mínimo de 12, a efectos de elegir delegados de personal. Dicho precepto parecería pretender complementar la previsión legal del comité conjunto, ampliándola a la elección de delegados de personal conjuntos; sin embargo va más allá y traslada el ámbito territorial de agrupación a la comunidad autónoma. Sin embargo, debe subrayarse que no menciona la posibilidad de escoger un comité conjunto de comunidad autónoma sino exclusivamente delegados de personal conjuntos, lo que carece de toda lógica y debería llevar a la interpretación de que el salto de la provincia a la comunidad autónoma como ámbito geográfico de agrupación debe entenderse hecha también para los comités de empresa. En todo caso, la previsión de agrupación de centros de trabajo en los términos descritos desaparece en la siguiente versión del convenio, de 2021, no sin que se preserven los delegados y delegadas elegidos en virtud del convenio de 2014 hasta el agotamiento de su mandato[26].

Otro ejemplo es el ofrecido por el convenio de *gestorías administrativas*[27] que, en su VI versión (2014) era prácticamente idéntica a las previsiones del convenio de contact center o al de empresas de gestión y mediación inmobiliaria, con la única salvedad de que, como hacía el convenio de despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, la redacción no parecía dejar margen para la elección de un delegado de personal cuando los dos o más centros de trabajo en una provincia sumen entre 6 y 10 trabajadores[28].

Entre los convenios que no optan por la agrupación de centros de trabajo o por la disposición de censos provinciales, autonómicos o incluso estatales, sino por rebajar las exigencias cuantitativas para que las plantillas de los centros de trabajo individualmente considerados puedan optar a representación, destaca el convenio del *sector de estaciones de servicio* (art. 57)[29] como se ha dicho en este caso el planteamiento es distinto a los anteriores, puesto que la previsión convencional se dirige a ampliar el número de centros

[25] Resolución de 19 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2 de octubre de 2014.
[26] Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías.
[27] Resolución de 7 de febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas.
[28] Sin embargo, dicha previsión desaparece en los VII y VIII convenios (2017 y 2019). Ya no se contempla la posibilidad de elegir delegados provinciales y respecto al comité conjunto, previsto de forma clara para el conjunto de la provincia sin consideración del volumen de plantilla de los centros de trabajo agrupados, la última versión del convenio contempla que "si el censo de trabajadores en una provincia es de 50 o más, se podrá elegir un comité de empresa", para, a renglón seguido, transcribir la previsión del articulo 63 TRELT en relación con los comités conjuntos. En atención a la dicción literal de este último no parece pues que los centros de más de 50 trabajadores se vayan a sumar a los demás.
[29] Resolución de 6 de octubre de 2017 por la que se registra y publica el Convenio estatal de estaciones de Servicio, BOE de 19 de octubre de 2017. La redacción se introdujo ya en versiones anteriores del convenio.

de trabajo que contarán con representación unitaria, al prever que todos los centros de trabajo (en este caso todas las estaciones de servicio) con una plantilla mínima de 4 trabajadores puedan elegir un representante. De esta manera no se agrupan los centros de trabajo, sino que se opta por reducir el umbral para acceder a la representación, lo que por una parte tiene sentido y amplía de forma muy notable el número de centros de trabajo con representación, por cuanto muy probablemente el número de estaciones de servicio con 4 o 5 empleados es muy considerable, pero puede seguir dejando sin representación a las plantillas de algunos centros de trabajo.

En el mismo sentido, el convenio colectivo del sector de *centros de asistencia y educación infantil*[30]: prevé, en su artículo 85, la elección en los centros de 1 a 5 trabajadores de un delegado de personal en los mismos términos previstos en el artículo 62 TRLET para los centros que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores. Ana Mejías[31] hace referencia a la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 1994, recaída en procedimiento de impugnación del convenio mencionado y que avala la legalidad de dicha cláusula, declara la inexistencia de prohibición legal para que la negociación colectiva regule la representación en los centros de menos de 6 trabajadores en los términos referidos, admitiendo la analogía con el comité conjunto previsto en el artículo 63 TRLET, y expresamente enmarca la medida como una mejora de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas. La autora igualmente cita algunos laudos arbitrales, que identifica como mayoritarios y que declaran la nulidad de la promoción de elecciones en algunos centros, por ser la cláusula convencional contraria a los artículos 62 y 63 TRLET, aunque también cita algunos en sentido contrario[32].

Los argumentos utilizados para defender que no resulta posible sumar los centros de trabajo que cuentan con entre 6 y 10 trabajadores a efectos de constituir un comité conjunto y que se fijan en la STS de 20 de febrero de 2008 son, en mi opinión, débiles, especialmente si se tiene en cuenta el impacto que esta exclusión tiene sobre el derecho a la participación de los trabajadores. El Tribunal Supremo requiere de la manifestación expresa de voluntad de los trabajadores previa al inicio del proceso electoral para aceptar su participación en él[33] y ello a pesar de que el Tribunal Constitucional admite el consentimiento por la vía de la participación efectiva en el proceso electoral[34]. Lo que no

[30] Resolución de 12 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación, BOE de 26 de julio de 2019. Esta previsión se ha mantenido durante largo tiempo en las distintas versiones del convenio.
[31] MEJÍAS, A., *op. cit.,* p. 180.
[32] *Vid. Ibid.*
[33] STS de 20 de febrero de 2008 y posteriores. Una crítica contundente de la sentencia en CABEZA PEREIRO, J., "Al paso de la jurisprudencia del TS relativa a las unidades electorales después de la S de 20 de febrero de 2008*", Relaciones Laborales*, núm. 23-24, 2008.
[34] La STC 36/2004, de 8 de marzo, entre otras, que entiende que la promoción de elecciones forma parte del contenido adicional del derecho de libertad sindical. Si bien, sostiene el TC, no resulta exigible que el intérprete de la norma se incline por la interpretación más favorable para la libertad sindical, en todo caso sí lo es que se salvaguarde suficientemente el contenido del derecho fundamental o que prime el carácter motivado, razonable y no restrictivo de derechos en las resoluciones judiciales.

parece admisible en ningún caso es que, si la finalidad de esta restricción es la de evitar la imposición a la plantilla de un delegado de personal en contra de su voluntad, esta restricción, de por sí discutible en el marco de la norma heterónoma[35], se traslade también al ámbito de la autonomía colectiva, impidiendo que los negociadores del convenio de aplicación en la empresa en cuestión, ya sea éste un convenio sectorial y de forma palmaria en el caso de un convenio de empresa, determinen la inclusión de este grupo de trabajadores en el cómputo de la plantilla a efectos de elegir un comité conjunto. En consecuencia, esta posibilidad debe entenderse abierta.

Si nos centramos en los convenios de empresa, el número de textos en los que se acuerda una alteración de las unidades electorales o una modificación de los requisitos cuantitativos para acceder a la representación es muy reducido.

Un primer ejemplo lo encontramos en el convenio de la empresa *Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación S.L.*[36]. En él se rebaja el umbral de forma mínima, hasta los 5 trabajadores; sin embargo, no se denomina a dicho representante como delegado/a de personal, sino como "interlocutor", sin mayores precisiones, lo que genera dudas sobre si los negociadores prevén que dicho representante goce de reconocimiento como delegado de personal, con todas sus implicaciones, o que sea simplemente de un portavoz de los trabajadores sin competencias ni garantías asociadas. En segundo lugar, el convenio de la empresa *Eltec*[37] preveía la posibilidad de crear órganos de representación a nivel provincial en dos supuestos muy concretos, caracterizados por la inexistencia de centros de trabajo en una determinada provincia donde sí hay trabajadores de la empresa prestando servicios. Se trataría de supuestos en los que los trabajadores que desarrollan su actividad en una determinada provincia están adscritos a centros de trabajo situados en otras provincias *ab initio* o por desaparición del centro o centros de trabajo previamente existentes en dicha provincia, aunque una parte o la totalidad de la plantilla siga prestando servicios en el territorio. El Convenio requiere un censo mínimo provincial de 6 trabajadores[38]. Conviene mencionar que en este caso se dictó una sentencia por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Salamanca que daba por buena la regulación convencional[39]. En

[35] Como sostiene Francisco J. Gómez Abelleira, resulta difícilmente comprensible que una interpretación normativa que se justifica como una garantía para evitar la imposición a la plantilla de un delegado de personal en contra de su voluntad tenga la no menor consecuencia de consagrar el poder empresarial de frustrar el proceso electoral. 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.

[36] IV Convenio colectivo de Servicios logísticos de combustibles de aviación, S.L., BOE de 1 de octubre de 2019.

[37] Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la dirección general de empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa Eltec IT Services SLU, BOE de 10 de enero de 2018.

[38] Existe algún otro convenio con referencias un tanto confusas. Así, por ejemplo, el Convenio de la empresa Ilunión Outsourcing utiliza la expresión "comités provinciales" aunque por el contexto no parece que esté haciendo referencia a comités que se hayan constituido en base a circunscripciones electorales provinciales, sino a comités de centro de trabajo.

[39] Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Salamanca, núm. 39/2018, de 5 de febrero (procedimiento 27/2018). En este caso, se consideró probado que la empresa Eltec no tenía ninguna delegación estable en

una versión posterior del convenio se ha reformulado la regulación de las unidades electorales de una forma igualmente interesante, aunque el objetivo sigue siendo el mismo. En concreto, se acuerda que en las provincias en las que presten servicios seis o más personas trabajadoras la unidad electoral será el denominado "punto de servicio", que tendrá la consideración de centro de trabajo a efectos del proceso electoral, con la salvedad de que exista otro centro de trabajo en la provincia que esté dado de alta como tal ante la autoridad laboral[40].

En el estudio llevado a cabo se ha constatado que los pocos convenios de empresa que modulan las previsiones legales sobre la estructura de los órganos de representación corresponden a empresas con una implantación territorial supraautonómica, es decir, empresas de las que se presume la existencia de múltiples centros de trabajo y un mínimo volumen de plantilla. El único ejemplo localizado de convenio publicado en un boletín provincial corresponde a la empresa *Inneria Solutions SLU*[41]. Su artículo 52 establece que se podrá establecer un comité de empresa en provincias que sumen entre sus distintos centros de trabajo 50 trabajadores, o delegado/s de personal en caso de que los centros de la provincia no alcancen esta cifra. No queda claro si en este último caso se computarán todos los centros de trabajo de la provincia o si se excluyen los que cuenten con menos de 6 o de 11 trabajadores. Igualmente, no queda claro si pueden establecerse circunscripciones electorales de ámbito superior al provincial, puesto que el texto indica que "la circunscripción electoral será, como mínimo, la provincial", aunque posteriormente solo concreta la posibilidad de establecer órganos de representación provinciales. Pero lo más interesante de este ejemplo convencional es que prevé la posibilidad de crear una suerte de "delegados de proximidad" con un cierto parecido con una figura regulada por la legislación francesa. Así, "con el objeto de favorecer una comunicación más fluida entre empresa y trabajadores", se prevé que cuando en una circunscripción provincial haya centros de trabajo que alcancen por sí mismos una plantilla de 50 trabajadores, éstos podrán escoger un representante, que contará con las mismas garantías, funciones y derechos reconocidos por el TRLET a los delegados de personal. Se intenta de esta forma subsanar uno de los inconvenientes que puede tener la circunscripción provincial y que no es otro que producir un cierto alejamiento entre los representantes y los representados; faltaría concretar algún mecanismo de coordinación de estos representantes con el comité provincial.

la provincia de Salamanca, pero sí seis trabajadores distribuidos en tres empresas clientes. La Magistrada, en aplicación del convenio, desestima la demanda presentada por una organización sindical impugnando el preaviso para elegir un delegado de personal en la provincia de Salamanca.

[40] Resolución de la Dirección General de Trabajo de 3 de septiembre de 2021, II Convenio colectivo de Eltec it Services, SLU, articulo 55.

[41] Resolución de 6 de marzo de 2018 del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo de la empresa Inneria Solutions SLU (centro de trabajo de l'Hospitalet de Llobregat) para el período, BOPB de 27 de marzo de 2018).

Finalmente, se ha localizado también un único convenio de grupo con previsiones similares a algunas de las estudiadas. En concreto, se trata del *Grupo Axa*[42], que fija el ámbito de constitución de la representación unitaria en la provincia, siempre y cuando existan en la misma dos o más centros de trabajo que sumen un mínimo de 6 trabajadores en su conjunto.

También resulta interesante la experiencia de *Renfe*. La reestructuración del grupo que tuvo lugar en los primeros años de la década de 2000 tenía una clara incidencia sobre la representación unitaria, tratándose de un proceso de fragmentación que, de no aplicarse correctores desde la negociación colectiva, hubiera llevado a una drástica reducción del número de representantes unitarios. Para evitar dicho efecto, el XV Convenio de la empresa[43] reguló un régimen transitorio, pero también un marco normativo que será de aplicación una vez finalizado éste. El objetivo, tal como queda plasmado en el texto del Convenio, era mantener el número de representantes existentes con anterioridad a la segregación de actividades en Renfe[44]. Para conseguirlo, el texto de referencia no opta por la agrupación de centros de trabajo más allá de la estrecha cotilla del artículo 63 TRLET, o, lo que viene a ser lo mismo, por establecer una circunscripción única provincial o con otro criterio geográfico, sino que se decanta por modificar las fronteras de los centros de trabajo existentes, manteniéndose el centro de trabajo como circunscripción electoral. Para hacer efectiva esta operación, el texto convencional insta a sus firmantes a "llevar a efecto la negociación conducente a modificar la definición de centro de trabajo a efectos electorales y a establecer un nuevo diseño de las circunscripciones electorales, con carácter previo a la promoción de elecciones sindicales", con la finalidad evidente, aunque no explicitada, de que los centros de trabajo sean de la dimensión necesaria para poder disponer de comité de centro en todos ellos. Por otra parte, debe destacarse también la creación por parte del convenio, de un comité intercentros, denominado "comité general de empresa", con notables competencias en materia de formación, política social o seguridad y salud, entre otras. Finalmente debe destacarse que el comité intercentros puede adquirir un rol reforzado precisamente porque se construye sobre la base de la existencia de órganos representativos de primer grado que cubrirán la totalidad de la plantilla como consecuencia de la reordenación de los contornos de los centros de trabajo. En la práctica, tanto a nivel del grupo Renfe como en Adif la circunscripción electoral sigue siendo la provincia, con la excepción de Madrid y Barcelona, donde las plantillas se agrupan en distintos centros de trabajo y por lo tanto existe una pluralidad de órganos de representación en la provincia.

[42] Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa 2017-2020, BOE de 10-10-2017.
[43] Resolución de 8 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio colectivo de Renfe, BOE de 22 de marzo de 2005.
[44] "el número global de representantes a elegir igualará el que resultaría de aplicar el mapa histórico provincial y de los ámbitos singulares de Madrid y Barcelona, con el censo electoral referido al momento de celebrar las elecciones".

La solución por la que opta Renfe para garantizar que toda la plantilla está representada, podría ser una vía para mejorar substancialmente la cobertura representativa en las empresas. A pesar de que en el caso concreto de Renfe ello no tenga una traducción práctica significativa, parte de un cambio en profundidad en el enfoque de la construcción de la estructura representativa. La empresa se considera un todo y se "parcela" para acercar la representación a las plantillas en los núcleos territoriales, pero partiendo de la premisa consistente en que la totalidad de la plantilla debe estar representada. Se aleja de esta forma del planteamiento de nuestra normativa, que se fija en cada centro de trabajo individualmente considerado y valora en cada uno de ellos si se cumplen unos determinados requisitos numéricos para poder escoger representantes, perdiendo de vista la "foto" de conjunto de la estructura representativa en la empresa. Este modelo se acerca en cambio a la normación de la representación unitaria de las personas trabajadoras en las empresas que podemos encontrar en otros países europeos, como es el caso de Francia, donde se pone el foco en la representación del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la empresa, mediante la previsión legal de la necesaria existencia de un órgano representativo a nivel de toda la empresa. Solo a partir de la existencia de este órgano unitario se puede plantear la creación de estructuras representativas de mayor proximidad para un único o múltiples centros de trabajo, posibilidad que será desarrollada y concretada a través de la negociación colectiva. Pese a la potencialidad de este planteamiento para la mejora de la cobertura representativa -no exento sin embargo de algunos problemas de cierta entidad- no se han encontrado en el estudio de convenios desarrollado otros ejemplos al margen de Renfe -que sin duda es una empresa cuya actividad y estructura apuntala la solución empleada- con previsiones de similar naturaleza.

Para finalizar, a continuación, se sintetizan algunas conclusiones alcanzadas a partir del desarrollo del análisis de convenios llevado a cabo. En primer lugar, el número de convenios que abordan de una u otra forma una reestructuración de las unidades electorales es en cómputo global muy reducido, aunque en el caso de los convenios sectoriales estatales alcanza la no desdeñable cifra del 10% de convenios. En segundo lugar, dentro de lo acotado de la materia tratada, las formas de abordar el objetivo de extender la posibilidad de escoger representantes en centros y empresas excluidos en aplicación de las disposiciones legales no son homogéneas, sino que encontramos una diversidad de enfoques, incluyendo desde convenios que optan por agrupaciones más quirúrgicas de centros hasta acuerdos que se decantan por circunscripciones territoriales. Resultan muy minoritarios los convenios que dirigen su intervención a la disminución de los umbrales y no a la reestructuración de las unidades electorales. Finalmente, queda por explorar la vía del acuerdo sobre las fronteras del centro de trabajo a efectos de replantear la estructura de los órganos de representación en las empresas con el fin de mejorar la cobertura representativa.