

LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA: VIEJOS Y NUEVOS PROBLEMAS*

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Sevilla

“A caballo de los años 60 y 70, el Derecho del Trabajo...entró en la fábrica para hacerla una institución social más democrática y menos sacrificial, pero las fábricas se han vaciado. De improviso y bastante deprisa”

Umberto Romagnoli[†]

Índice

- 1.- El asentamiento del modelo legal de acción sindical en la empresa
- 2.- Los viejos problemas, sustancialmente resueltos
 - 2.1. Acción sindical externa *versus* penetración del sindicato en la fábrica
 - 2.2. El asentamiento previo de la representación estatutaria y el doble canal
 - 2.3. El impacto de la representatividad sindical sobre la acción empresarial
- 3.- Nuevos problemas, como desafíos de calado estructural
 - 3.1. Nuevas tecnologías, descentralización productiva y dimensión empresarial
 - 3.2. La segmentación del mercado de trabajo: la difícil respuesta sindical
 - 3.3. Los diversos ámbitos de actuación de la organización empresarial
 - 3.4. La pluralidad de grupos profesionales: el gobierno de la diversidad
 - 3.5. Nuevos enfoques empresariales: colaboración y responsabilidad social

1.- El asentamiento del modelo legal de acción sindical en la empresa

Transcurridos ya 30 años desde el reconocimiento formal de la libertad sindical en España, en la actualidad se puede constatar un pleno asentamiento del modelo legal de la acción sindical en la empresa, con unos perfiles perfectamente definidos de las instituciones que articulan la presencia de las asociaciones sindicales en las organizaciones productivas. Ese modelo encuentra sus orígenes en determinados Acuerdos interprofesionales celebrados en plena transición política entre las organizaciones sindicales y empresariales, entonces en fase de surgimiento y configuración, siendo precisamente esos Acuerdos los que permitieron a sindicatos y representantes empresariales, no sólo su reconocimiento mutuo como interlocutores en los diversos ámbitos de las relaciones laborales, sino además que fueran ellos mismos quienes diseñaran los propios elementos que fijarían el marco de funcionamiento de nuestro sistema de relaciones laborales. En efecto, el arranque se puede localizar con claridad primero en el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979, perfilado después con

* Publicado en Relaciones Laborales nº 21 (2007)

[†] Globalización y Derecho del Trabajo, Revista de Derecho Social nº 5 (1999), pg. 10.

mayor precisión a través del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, para a partir de ahí trasladarse al conjunto de los clausulados de los convenios colectivos. En una fase posterior, esa configuración efectuada a través de la negociación colectiva, fue generalizada, uniformada, perfeccionada y elevada a rango legal por medio de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.

Durante ese período de conformación del sistema de reglas atinentes a la acción sindical en la empresa se produjo un intenso debate acerca del modelo a construir, debate que se desarrolló tanto en clave sindical y política como jurídica y doctrinal, incluida la fase subsiguiente de interpretación jurisprudencial de los elementos ya de detalle discutidos de aplicación de la regulación legal.

En todo caso, hoy en día puede afirmarse que el modelo legal pergeñado primero por los Acuerdos Interprofesionales y reforzado después por vía legal, quedó consolidado entre nosotros con notable facilidad y rapidez, al extremo que vino a solidificarse con una aceptación pacífica en lo sustancial, alcanzando en la actualidad un alto grado de consenso práctico en lo aplicativo. La prueba más elocuente de ello se puede advertir en el dato de que los grandes debates que giraron en torno al modelo establecido y a las posibles fórmulas alternativas al mismo en breve tiempo quedaron superados, incluso puede decirse que, a estas alturas de experiencia aplicativa del modelo, casi olvidados. Dicho de otro modo, esos grandes debates se pueden valorar al día de hoy como viejos problemas, satisfactoriamente resueltos y que, por ende, han dejado incontrovertidos los principios sobre los que se asienta el esquema vigente de acción sindical en la empresa.

A pesar de ello, puede resultar útil efectuar un rápido recordatorio de cuáles fueron esos viejos problemas, actualmente resueltos, en la medida en que nos facilita una mejor comprensión de las claves sobre las que se asienta el desarrollo de la intervención de las asociaciones sindicales en el seno de las organizaciones empresariales.

2.- Los viejos problemas, sustancialmente resueltos

2.1. Acción sindical externa *versus* penetración del sindicato en la fábrica

A tal efecto de situarnos en las claves de arranque es imprescindible recordar cómo en los países desarrollados el sindicalismo surge con voluntad de alteración del modelo político-económico dominante tras la revolución industrial y, con la misma, la instauración del sistema de producción capitalista, sobre los principios correspondientes a la economía de mercado. Por ello, los sindicatos se constituyen para actuar frente al poder político, como estructuras que no sólo actúan fuera de las fábricas, sino que por añadidura se organizan como tales asociaciones más allá de las empresas. Al margen de que se relacionen con los trabajadores empleados en las diversas empresas, a efectos afiliativos y de proselitismo sindical, su sede natural de actuación y organización desbordará a los propios centros de trabajo. En suma, en sus orígenes las asociaciones sindicales se desenvuelven en gran medida a espaldas de las organizaciones productivas.

Esa orientación, tanto en el plano de la actividad como de lo organizativo, trasciende a lo jurídico, de modo que cuando se verifica el reconocimiento legal de la

libertad sindical, predomina el enfoque de estructuración e intervención extramuros de la empresa, de interlocución con el poder político o, a lo sumo, cuando lo es con las representaciones empresariales se articula en el ámbito sectorial y no en el empresarial. Tanto los textos internacionales como nacionales que en su origen histórico proceden a efectuar el reconocimiento y regulación de la libertad sindical se centran en su vertiente externa y no contemplan referencia alguna a lo empresarial.

Ese vacío dejado por las organizaciones sindicales en la esfera estricta de lo empresarial da lugar a que o bien en ese ámbito predominen los poderes empresariales de organización y gestión en clave unilateral, o bien surjan formas de representación de los trabajadores en la empresa en clave “asindical”. Unas representaciones de los trabajadores que, cuando son el resultado de una intervención regulativa por parte de la norma estatal, se asientan sobre una filosofía colaborativa de intereses con la dirección de la empresa y, por ende, poco proclive y permeable a la lógica sindical.

Ese escenario originario experimenta una cualitativa transformación con la evolución de las percepciones sindicales, impulsada ésta a su vez por el desarrollo económico en los países industrializados. Sin poder entrar en mayores detalles, el punto de inflexión al efecto puede situarse en Europa en torno a finales de la década de los años sesenta, de modo que ello conduciría a expectativas de las organizaciones sindicales de tener una presencia directa en el interior de las estructuras empresariales, con una penetración en las fábricas no fácil en aquellos momentos. En todo caso, con diversos avatares en cada uno de los países, el resultado final fue el de una extensión de la acción sindical a la empresa, con su consiguiente efecto sobre el plano legal, de modo que ello condujo a modelos diferentes, pero todos ellos con la seña de identidad común del reconocimiento de formas de presencia directa de la asociación sindical en los centros de trabajo y, por derivación, de la atribución a la misma de facultades de acción sindical en el seno de los centros de trabajo y empresas.

En la mayoría de las ocasiones ello se materializó por vía del establecimiento de una estructura descentralizada de las organizaciones sindicales, con órganos representativos específicos en el ámbito de las empresas, siendo el prototipo más conocido y extendido el correspondiente a la constitución de secciones sindicales y delegados sindicales en ese ámbito. Tales instancias representativas no sólo tendrán un enfoque de actuación interna en lo organizativo, que ha venido propiciando una superior democratización de los sindicatos, sino adicionalmente externa en el sentido de actuación como interlocutores frente a la dirección de la empresa y como instrumento de defensa y tutela de los intereses del conjunto de los trabajadores y no exclusivamente de sus afiliados. De este modo, el reconocimiento legal conduce a la atribución de facultades de acción sindical a tales instancias representativas y, por ende, a la imposición de cargas y obligaciones a las propias empresas.

Una vez que se verifica ese reconocimiento legal de secciones y delegados sindicales, así como de sus facultades de acción sindical externa, la penetración del sindicato en el interior de las empresas se considera plenamente consolidada e irreversible. Entre nosotros, ello queda plenamente reflejado en la regulación contenida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 y, sobre todo, en la consideración generalizada de que los elementos centrales de la acción sindical en la empresa se integran dentro del contenido esencial de la libertad sindical constitucionalmente reconocida como derecho fundamental a través del art. 28.1 de la Constitución. A partir

de ese instante, puede entenderse superado el primer viejo problema en relación con la acción del sindicato en la empresa, el relativo a su mirada exclusivamente supraempresarial o compaginada con otra igualmente revalorizada de perspectiva empresarial. Prueba de ello es que en esta materia puede vislumbrarse que no se perciben requerimientos relevantes de modificación legal del modelo asentado con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ni provenientes de los ámbitos sindicales ni de los correspondientes doctrinales.

2.2. El asentamiento previo de la representación estatutaria y el doble canal

Eso sí, en segundo lugar, en algunos países ese proceso evolutivo de incorporación de la acción sindical en la empresa dentro del contenido de la libertad sindical no se asienta en un terreno virgen, sino que lo hace a partir de una previa presencia desde largo tiempo extendida de órganos de representación en los centros de trabajo, por medio de los actuales comités de empresa y delegados de personal. El caso español no sólo constituye un ejemplo paradigmático de ello, sino que, por añadidura, esa presencia de tales representaciones se encuentra particularmente reforzada por marcadas circunstancias históricas. En efecto, este tipo de representaciones se remontan al modelo franquista de representación de los trabajadores, en un contexto de ausencia de libertad sindical, donde tales representaciones constituyeron durante largas décadas el único canal de articulación colectiva de los intereses de los trabajadores en el seno de las empresas. Ello determinó que los sindicatos clandestinos instrumentalizaran tales instancias representativas como fórmula de presencia efectiva en el sistema de relaciones laborales durante el franquismo, cuyo impacto ha sido patente en el momento de construir el nuevo modelo democrático a lo largo de la transición política, al extremo de que la fórmula actualmente imperante es fuertemente deudora de la prevalencia histórica de tales representaciones en el seno de la empresa. El resultado de este devenir histórico será que cuando se afrontó a lo largo de la transición política el cambio del modelo, éste necesariamente tuvo que partir de un fuerte prestigio social de los órganos de representación en la empresa ya existentes desde muchas décadas atrás, con una fuerte identificación de los trabajadores respecto de los representantes que actuaban a través de este tipo de canales.

En la secuencia temporal, pues, lo primero que se acometió en este ámbito fue el establecimiento de un sistema formalmente provisional de designación de los comités de empresa y delegados de personal en el seno de la empresa, a través de un Real Decreto de finales de 1977. Esa norma se aprueba apenas unos meses después de reconocida formalmente en nuestro país la libertad sindical a la altura de abril de ese mismo año, con el dato no meramente anecdótico de que aquella norma de reconocimiento de la libertad sindical se situaba exclusivamente en el plano organizativo externo, sin referencia alguna a la acción sindical en la empresa. Ese Decreto de diciembre de 1977, apenas recordado hoy en día, marcó sin embargo las señas de identidad básicas de la representación de los trabajadores en la empresa, siendo prueba de ello que su contenido en lo esencial pasó a integrarse literalmente en el articulado del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

Sólo más adelante, cinco años más tarde como ya hemos apuntado, se verificaría el reconocimiento de las instituciones propias de la representación y acción sindicales en la empresa, por medio de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Indudablemente, la

secuencia temporal de aprobación sucesiva de tales normas tuvo una importante influencia en el diseño del sistema, pero fue sobre todo la ya consolidada presencia de las representaciones estatutarias la que determinó el modelo representativo entre nosotros. Prueba de ello no meramente anecdótica será que cuando años más tarde se abordara en el ámbito de la Administración pública la instauración de un correlativo sistema de representación de los funcionarios públicos, la carencia de tradición en ese ámbito de fórmulas asimiladas a los comités de empresa y delegados de personal, determinó un cierto mimetismo pero igualmente una fórmula de mucha menor trascendencia por medio de las Juntas y Delegados de Personal, singularmente ilustrado por medio de su actuación exclusivamente en el terreno de la consulta y nunca en el correspondiente a la negociación colectiva, exclusiva competencia de los sindicatos en todos los niveles.

Desde el punto de vista terminológico se han ido consolidando calificativos diversos para contrastar, diferenciar o marcar las señas de identidad de cada una de las dos representaciones, al objeto de presentar el modelo de doble canal representativo asentado en nuestro sistema de relaciones laborales. En efecto, para los comités de empresa y delegados de personal se han venido extendiendo sobre todo tres denominaciones: en unas ocasiones se les atribuye la condición de “representación unitaria”, en otros se les otorga la calificación de “representación electiva”, mientras que la propia norma a veces utiliza también la expresión “representación legal”; y, habitualmente se hace así por contraposición con las secciones y delegados sindicales, a los que se les otorga el apelativo de “representaciones sindicales”. A pesar de tratarse de denominaciones muy asentadas entre nosotros y a las que habitualmente no se les atribuye gran relevancia, a mi juicio conviene llamar la atención acerca de su relativa inadecuación, por cuanto que pueden llegar a transmitir una idea errónea de las singularidades y especificidades de cada una de ellas.

En efecto, para empezar, la condición de “representación unitaria” referida a los comités de empresa se ha venido efectuando en razón de querer llamar la atención sobre el hecho de que tales órganos actúan en representación del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo o empresa en el que son designados, sin diferencia alguna por razón de afiliación o grupo profesional de pertenencia, es decir, interviniendo como instrumento de defensa “unitaria” del conjunto de los empleados. Siendo plenamente correcto este dato, el error se sitúa en dar a entender que ese rasgo es exclusivo de los comités de empresa y delegados de personal, de modo que no está presente en el caso de las secciones sindicales y delegados sindicales. Y esto último no es cierto. No deja de ser cierto que estas otras representaciones son estructuras que forman parte de la asociación sindical, las secciones sindicales en concreto aglutinan a los afiliados a un concreto sindicato y en España el modelo de pluralismo sindical imperante conduce a que en un mismo centro de trabajo puedan constituirse y de hecho actúen una pluralidad de secciones, mientras que sólo existe un comité de empresa. Sin embargo, el modelo constitucional de libertad sindical conformado entre nosotros, lleva a que el sindicato trascienda los esquemas de una asociación privada de Derecho Civil, para postularse como representativa del conjunto de los trabajadores y, por ende, defensora también con carácter unitario de todos los empleados de un centro de trabajo o empresa cuando actúa a ese nivel. Prueba palpable de ello será que cuando a los Delegados Sindicales se les atribuyen facultades de información y consulta, así como de acción sindical en general, lo será como órganos de representación también unitaria y no exclusivamente de sus afiliados (art. 10.3 LOLS).

De otra parte, cuando se utiliza la expresión “representación electiva”, también para referirse a los comités de empresa y delegados de personal, se quiere llamar la atención sobre el carácter democrático de estos órganos, por cuanto que se someten a un sistema de designación de sus integrantes por medio de un procedimiento electoral notablemente institucionalizado y regulado por medio de la Ley, siendo pues el conjunto de los trabajadores quienes ostentan el derecho de sufragio activo en la selección de los miembros de comités y delegados. Efectivamente, el régimen electoral supera cualquier contraste de adecuación a los generalizados principios democráticos de cualquier elección, con los correspondientes controles por parte del ordenamiento jurídico de su desarrollo y resultados. Eso sí, de nuevo con ello puede transmitirse la idea de que lo anterior no sucede con el segundo canal representativo establecido a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pudiendo pensarse que son válidos otros sistemas de designación alternativos en particular de los Delegados sindicales. Sin embargo, esto no es así, pues el mandato igualmente constitucional de funcionamiento democrático de las asociaciones sindicales (art. 7 CE), presenta una de sus manifestaciones más inmediatas en la designación de los Delegados Sindicales, de modo que no resultan viables fórmulas de cooptación o de designación desde las cúspides sindicales de tales Delegados: por imperativo legal, los mismos son “elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo” (art. 10.1 LOLS). En definitiva, tan electivos son los comités de empresa como los Delegados sindicales, de modo que tampoco es aconsejable este calificativo para atribuírselo en exclusiva a los primeros.

Finalmente, como hemos anticipado también, el propio legislador en reiteradas ocasiones se refiere a la que denomina “representación legal”, expresión que habitualmente se ha interpretado en términos de identificación con los comités de empresa y delegados de personal. En efecto, tales representaciones, como hemos indicado también, son de creación legal, de modo que toda su regulación es prácticamente fruto de lo contemplado en la norma estatal, derivando sus funciones y estatus en general de lo decidido por el legislador. De ahí que sea correcto el apelativo de representación “legal”. Pero, una vez más, puede resultar erróneo pensar que tal carácter de “legal” no es atribuible a las representaciones sindicales. Es cierto que el segundo canal representativo encuentra su legitimación básica en la configuración organizativa que cada sindicato se haya querido dar a sí mismo. Pero, dentro del modelo español, donde la regulación legal de la norma estatal tiene un impacto decisivo sobre todo el sistema de relaciones laborales, también la configuración de secciones y delegados sindicales son resultado de la Ley, entre otras razones para reforzar la democracia interna del sindicato y reforzar la presencia directa del sindicato en las empresas. Sea por el motivo que sea, ha de concluirse que también las representaciones sindicales ostentan la condición de “representación legal”, por mucho que en ocasiones la normativa utilice esta expresión para referirse en esencia a los comités de empresa y delegados de personal.

De ahí que propongamos la utilización del calificativo de “representaciones estatutarias”, en relación con el tipo de norma que las crea y configura, más aséptica y desde luego nada distorsionadora de la caracterización del segundo canal representativo.

Al margen de lo anterior, es obligado recordar que, con motivo de la generalización de doble canal representativo, se verificó entre nosotros un fuerte debate

en torno a cuál debía ser el sistema representativo a diseñar, sobre todo a través del Estatuto de los Trabajadores, con posiciones muy marcadas en lo que se refiere a las competencias de negociación colectiva de la representación estatutaria frente a la de carácter sindical. Las estrategias de las dos grandes organizaciones sindicales en el ámbito estatal se presentaban marcadamente divergentes y ello, por añadidura, se trasladó al plano parlamentario por medio de los partidos políticos más afines en aquellos momentos a cada una de aquellas asociaciones sindicales.

El resultado final de este dilema no fue otro que el conocido modelo actual de doble canal representativo, donde en términos muy resumidos, lo más significativo será una muy diversa concepción del mismo comparativamente entre tres posibles planos de referencia: el constitucional, el formal de legalidad ordinaria y el de desarrollo práctico del mismo. Si no se toma en consideración el juego combinado de estos diversos planos es muy difícil aprehender las claves de nuestro modelo representativo.

En efecto, desde la perspectiva constitucional se ha de concluir necesariamente en la atribución de una preferencia representativa a la vía sindical, cuando no de una exclusiva toma en consideración de la misma. De un lado, el canal sindical encuentra un directo e inmediato reconocimiento constitucional a través de la libertad sindical del art. 28.1 CE, al extremo de que como hemos indicado se inserta dentro del contenido esencial de este derecho fundamental. A partir de una concepción subjetiva de la titularidad colectiva de la libertad sindical como referida exclusivamente a la asociación sindical, formulada en especial por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, sólo las secciones y delegados pueden reclamar de manera directa su conexión con el art. 28.1 CE. De otro lado, la exclusión de los comités de empresa del ámbito directo de tutela de la libertad sindical, la misma jurisprudencia lo considera como órganos de mera configuración legal, sin referente preciso en clave constitucional, salvo el muy impreciso y nada condicionante a estos efectos art. 129.2 CE, relativo a la participación en la empresa. No por mera casualidad, lo uno se encuentra integrado en una Ley orgánica, en tanto que lo otro se remite a una Ley ordinaria.

Por su parte, si se atiende al plano de la legislación ordinaria, advertimos cuando menos una opción de equidistancia respecto de ambos canales representativos, sin que pueda afirmarse que el legislador estatal se inclina por otorgar preferencia al uno frente al otro. Es cierto que la primera impresión puede ser la de un sistema legal más acabado, completo y, por tanto, presumiblemente más fomentado y apoyado desde la norma por lo que se refiere a la representación estatutaria de los comités de empresa. Sin embargo, ello se explica por motivos más formales que de opción clara de política legislativa. En efecto, la distinta intensidad en lo regulativo de uno y otro canal es manifiesta en términos cuantitativos; basta con cotejar el número de preceptos reguladores en el Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario de los comités de empresa, comparándolo con lo parco y a veces incluso con lo lacónico de los preceptos correspondientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Ahora bien, ello se puede explicar fácilmente, por la precedencia en el tiempo normativo de la representación estatutaria, unida a la mayor exigencia de detalle regulativo en una representación de creación estrictamente legal en lo que afecta a los comités de empresa; mientras que, en paralelo, es obligada una mayor autocontención en lo orgánico en lo que se refiere al canal sindical presidido por el derecho a la autoorganización interna de la asociación sindical como una de las manifestaciones esenciales de la libertad sindical. Lo relevante al final es que el rol, las funciones y competencias de uno y otro canal representativo se

presentan formalmente en la Ley idénticos, sin que el legislador se escore por otorgar preferencia en la acción representativa a uno u otro canal. Y, por añadidura, que esa opción de equidistancia, de establecimiento del doble canal en posición de paridad, puede interpretarse plenamente constitucional, en la medida en que reconoce plenamente la vía estrictamente sindical y no resulta en modo alguno limitativa de la potencialidad que puede desplegar; más aún, cuando el canal estatutario no se concibe como vehículo de marginación de lo sindical, sino todo lo contrario.

Eso sí, no puede ocultarse que la presentación formal del modelo en la norma no deja de sorprender, al extremo de que la primera lectura es que se da por supuesto que el lugar central lo va a ocupar la representación estatutaria. Y eso es precisamente lo que sucede en el plano de la realidad cotidiana del desenvolvimiento de las relaciones laborales en la generalidad de las empresas. El peso de la historia a estos efectos es muy intenso, la norma en modo alguno ha intentado influir sobre ese dato precedente, de modo que el resultado ha sido una presencia más visible e influyente del canal representativo estatutario. En definitiva, comités de empresa y delegados de personal han sido y con seguridad lo seguirán siendo los protagonistas por excelencia de la acción de tutela de los intereses de los trabajadores en el interior de los centros de trabajo y empresa.

No obstante lo anterior, resulta imprescindible matizar fuertemente la afirmación anterior, por cuanto que la misma se ve notablemente corregida a resultas del fuerte proceso de sindicación de las representaciones estatutarias. Por muy diversas vías, legales y sociológicas, que no merece la pena detallar en estos momentos, la presencia de los sindicalistas más señalados en el seno de los comités de empresa provoca un modelo de constante y permanente ósmosis de los dos canales. Al mismo tiempo, la orientación marcadamente conflictiva y reivindicativa de la representación estatutaria la hace intensamente permeable a su sindicalización en la clave más clásica. De este modo, lo que en la letra de la norma pueden presentarse como canales representativos diferenciados, estancos cada uno de ellos, incluso alternativos, en la práctica resulta todo lo contrario. Todo ello propicia que, también desde la perspectiva de su intervención exterior, la acción sindical en la empresa acabe canalizándose por vía instrumental de la representación estatutaria. La prueba más palpable de todo ello será que el Tribunal Constitucional ha establecido el criterio de que la obstrucción del ejercicio de las funciones de comités de empresa y delegados de personal, por vía indirecta, puede afectar a la libertad sindical, siendo tutelable a través del recurso de amparo alegando lesión de este derecho fundamental, en la medida que a su través se ejerce en sentido estricto actividad sindical.

Es en esta clave de convergencia y complementariedad de ambos canales, en particular de incisiva sindicalización tanto de la composición como de la actividad de la representación estatutaria como se supera el segundo de los grandes debates de nuestra transición hacia un sistema democrático de relaciones laborales y, con ello, se convierte en un viejo problema igualmente resuelto en lo sustancial: el relativo al sistema del doble canal representativo y las interconexiones entre los mismos. Este resultado en breve plazo, de nuevo, adquirió un fuerte consenso, siendo actualmente una cuestión plenamente pacífica entre todos los protagonistas de nuestro sistema de relaciones laborales.

2.3. El impacto de la representatividad sindical sobre la acción empresarial

La figura del sindicato más representativo y, por extensión, de la representatividad sindical, con tratamientos diferenciados en razón de la audiencia e implantación de las organizaciones sindicales, tiene su traslación al ámbito de la acción sindical en la empresa. Pocas consideraciones específicas requiere la toma en consideración de este tercer asunto, que ha constituido uno de los focos del debate en torno a nuestro modelo sindical. Y requiere de pocas precisiones desde el instante en que ningún matiz particular presenta la institución de la mayor representatividad por lo que afecta a la vertiente que estamos considerando aquí, en términos tales que lo analizable con carácter general es aplicable igualmente al ámbito empresarial.

Baste con indicar que las reglas que marcan la diversa intensidad en el ejercicio de la actividad sindical en la empresa no son precisamente las más puestas en tela de juicio por parte de los más críticos con el sistema imperante. A tal efecto juega sobre todo la circunstancia de que el reconocimiento de la acción sindical como contenido esencial de la libertad sindical y, en cierto modo derivado de ello, la consideración de que los elementos más relevantes de la actuación sindical en este terreno son atribuidos como facultades de acción a la generalidad de los sindicatos, por tanto a la generalidad de las secciones sindicales, sin mayores diferencias. La libre constitución de secciones sindicales, las facultades de proselitismo sindical y de difusión de las estrategias propias, así como la posibilidad de designación de lo que se han denominado delegados sindicales internos, son todos ellos aspectos reconocidos por igual a cualquier sindicato, con independencia de cuál sea el grado o intensidad de su representatividad sindical.

De otro lado, el aparente fuerte contraste entre los sindicatos más representativos y los que no ostentan tal condición, queda notablemente relativizado o dulcificado por la jurisprudencia dictada por parte del Tribunal Constitucional, donde predomina el principio de tratamiento proporcional entre las diversas organizaciones sindicales en atención a su representatividad. Ello tiene particular impacto en el ámbito de la acción sindical en la empresa, en términos tales que en la práctica apenas existen diferencias en cuanto a facultades y garantías entre los sindicatos más representativos y aquellos otros suficientemente representativos en el ámbito de la empresa. Más aún, incluso cuando el escenario es el de que el sindicato, que en el ámbito concreto del centro de trabajo o de la empresa de referencia no llega a ostentar un nivel de representatividad efectiva por vía de la suficiente representatividad, pero que por irradiación podría ejercer las facultades derivadas de la mayor representatividad sindical, sin embargo en la práctica no llegan a desplegar protagonismo alguno de actividad sindical. Para empezar en estos casos nunca podrán designar delegados sindicales de los previstos legalmente, de modo que no podrán ejercer las facultades más incisivas anejas a tal condición. Pero, sobre todo, ni siquiera llegan a desarrollar otras facultades que podrían reclamar para sí en base al criterio de la irradiación, pues tales sindicatos son conscientes de que lo atribuido por la Ley no se corresponde con su poder real en el centro de trabajo o en la empresa.

En definitiva, más allá del hecho de que el régimen general de la representatividad sindical se encuentra igualmente asentado en nuestro modelo sindical y en sus líneas principales aceptado de forma bastante pacífica, en lo que afecta a la esfera de la acción sindical en la empresa esta constatación adquiere si cabe un superior grado de consenso. Con ello, puede afirmarse igualmente que lo relativo al impacto de

la representatividad sindical sobre la acción sindical en la empresa constituye el tercero de los viejos problemas, hoy en día manifiestamente pacificado o aceptado por asentimiento general del modelo imperante, insisto, cuando menos por lo que refiere a su incidencia sobre la acción sindical en la empresa.

3.- Nuevos problemas, como desafíos de calado estructural

Una vez enunciados los que a nuestro juicio han constituido los elementos de debate en el origen de la instauración de las claves del régimen de acción sindical en la empresa entre nosotros, procede tomar en consideración aquellas transformaciones que se están produciendo en nuestro sistema de relaciones laborales con incidencia refleja en nuevos desafíos para un efectivo ejercicio de la acción sindical en la empresa. Del mismo modo que esos tres grandes problemas, apenas asentado el modelo legal sindical tras la transición, se resolvieron con celeridad y notable consenso en lo práctico, inmediatamente a continuación han surgido nuevos desafíos que deben ser afrontados, si realmente se desea que perviva el protagonismo influyente de los sindicatos en el ámbito empresarial. Los nuevos problemas son variados y múltiples, razón por la que hemos estimado oportuno proceder a una selección de aquellos que estimamos de mayor calado y que, por ello, al propio tiempo no parecen presentar un carácter meramente coyuntural. Son aquellos retos que a nuestro juicio derivan de cambios cualitativos en el sistema productivo o en la estructura del mercado de trabajo, de modo que nos obligan a convivir con ellos en el presente y en el futuro inmediato. Se trata, ciertamente, de realidades ya asentadas y diagnosticadas con profundidad desde perspectivas muy diversas, pero no por ello dejan de producir perplejidades y complejidades en la respuesta más idónea desde el modelo sindical de relaciones laborales propio.

3.1. Nuevas tecnologías, descentralización productiva y dimensión empresarial

Los cambios que se han verificado en el conjunto del sistema productivo, particularmente los derivados de la introducción de las nuevas tecnologías así como de las nuevas formas de organización de las empresas, han impactado con fuerza sobre las dimensiones de las empresas y, por derivación de todo ello, han suscitado importantes desafíos a los modos tradicionales de concebir la acción sindical en la empresa.

Lo más fácil de percibir y, al propio tiempo el más generalizado, es el hecho de que por muy diversas causas se ha verificado un notable empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas y, sobre todo, de los centros de trabajo, al menos por lo que se refiere al número de empleados existentes por unidades productivas. El modelo tradicional de la gran empresa industrial fordista de producción en masa, con un elevado número de empleados en cada una de las fábricas, ha ido desapareciendo progresivamente. Desde la perspectiva que nos interesa resaltar, ese modelo de gran empresa, donde el conjunto de empleados presentaban un perfil muy similar en cuanto a intereses profesionales y preocupaciones laborales, fue precisamente el caldo de cultivo en el que se ha desenvuelto la penetración del sindicato en la empresa. De este modo, cuando la empresa se transforma y los centros de trabajo pasan a tener un muy reducido número de empleados, es difícil mantener los esquemas sobre los que se ha asentado durante décadas la acción sindical en la empresa.

Es cierto que nuestra economía, como en general sucede a las correspondientes a la Europa mediterránea, tradicionalmente se corresponde con un peso considerable de las empresas de pequeñas y medianas dimensiones. Sin embargo, tal circunstancia se ve acentuada y profundizada con las transformaciones verificadas en el último periodo, que han derivado en una reducción de la gran empresa con miles de asalariados. En ello ha influido, sobre todo, la implantación de las nuevas tecnologías y la descentralización productiva, aunque podrían mencionarse otros factores adicionales, como pueden ser los procesos de conformación de grupos de empresas, de liberalización de la economía o incluso de privatización de ciertas empresas públicas.

Por mucho que ya constituya un lugar común, es obligado insistir una vez más en el impacto universalizado que ha tenido la implantación de las nuevas tecnologías, particularmente las relativas a las comunicaciones y la información, que ha provocado su generalización en el conjunto de las empresas y sectores productivos. Por lo que aquí interesa resaltar, estas nuevas tecnologías han incrementado exponencialmente la productividad de los puestos de trabajo, han propiciado la eliminación de muchas actividades y con ellas de muchos empleos, desembocando en suma en organizaciones productivas de alto rendimiento y capacidad de inserción en el mercado de bienes y servicios con un muy reducido número de empleados. Otros muchos efectos van a tener las nuevas tecnologías sobre la acción sindical en la empresa (uso de nuevos canales de comunicación, segmentación profesional, diversidad de intereses profesionales), pero baste con poner el acento en estos momentos en el efecto derivado sobre el empequeñecimiento de las empresas.

A lo anterior se ha unido el efecto en la misma dirección derivado de las formas de descentralización productiva generalizadas en las economías actuales, pero particularmente perceptible en la española. En efecto, también la descentralización productiva provoca efectos de variado tenor, pero uno de los más evidentes es que en muchas ocasiones (aunque no lo sea siempre) da lugar a una desmembración de las antiguas grandes plantillas, por su adscripción a empresas diferentes, por mucho que todas ellas mantengan vínculos de trabajo en red. Por mucho que en algunos de esos modelos de descentralización productiva se mantengan fuertes conexiones entre grupos diversos de trabajadores pertenecientes a empresas diversas, a veces incluso unidos por la ejecución de la prestación de servicios en los mismos lugares de trabajo, tiende a primar el elemento contractual de contratación por empleadores diversos a la hora de ejecutar una acción sindical en la empresa basada en los referentes clásicos.

En efecto, el modelo se presenta particularmente rígido por lo que refiere a la representación estatutaria. En efecto, el referente legal inalterable es que la unidad electoral a lo sumo lo es respecto de los empleados vinculados contractualmente a una misma empresa, de modo que el sistema legal no concibe formas de representación supraempresarial. Dicho de otro modo, la descentralización productiva, en principio se concibe como una realidad que se desenvuelve en el terreno mercantil, que no en el laboral, donde no penetra la acción sindical en la empresa. La lógica clásica, también para las relaciones colectivas, se mantiene en la bilateralidad contractual, de modo que es el empleador de cada trabajador quien determina las condiciones de trabajo que afectan a cada uno; las facultades de participación en la empresa, como contrapoder sindical al propio organizativo y de dirección empresarial se circunscribe, por coherencia con el modelo, al ámbito empresarial y a la interlocución con el empleador.

Desde luego, las representaciones estatutarias lo son en el ámbito de cada centro de trabajo o, a lo sumo, de cada empresa, siempre impermeables a los fenómenos de descentralización productiva.

Desde la perspectiva formal, podría afirmarse que la libertad autoorganizativa de los sindicatos es mayor, sin que tengan el corsé de ámbitos de actuación predeterminados legalmente para la representación estatutaria. Nada impide desde un punto de vista legal que los sindicatos creen instancias organizativas al nivel que estimen más oportuno y, por tanto, más eficaces en su adaptación a las nuevas formas de organización de las empresas. Eso sí, en la práctica se observa cierta resistencia a que los sindicatos adopten otro tipo de esquemas diferentes a los más tradicionales, configurados en torno al binomio empresa-sector. Aparte de las habituales inercias y cautelas a los posibles cambios organizativos, concurren también condicionantes legales que de forma indirecta sí que limitan o condicionan las posibilidades alternativas que pudieran concebirse. En efecto, de un lado tiene una notable influencia refleja la configuración del ámbito de actuación predeterminado para las representaciones estatutarias; en la medida en que cada uno de los canales discurre en paralelo, siendo el uno deudor del otro, los ámbitos de la representación estatutaria determinan en gran medida los correspondientes a la sindical. Encontrándose los primeros más asentados, los segundos le van a la zaga. Por añadidura, al fijarse la representatividad sindical en función de los resultados de las elecciones a comités de empresa y delegados de personal, el ámbito de éstos necesariamente condiciona al de los otros. A la postre, el diseño de las Secciones y Delegados Sindicales de la LOLS está concebido para actuar en idénticos ámbitos a los propios de la representación estatutaria y, por ende, de la empresa, de modo que también por esta vía se da por supuesto que también la representación sindical va a intervenir en los mismos ámbitos empresariales. Nada impide que los sindicatos opten por crear instancias adicionales en otros ámbitos, pero eso sí para estos otros de principio no podrán reclamar el ejercicio de las facultades de acción sindical que le vienen reconocidas legalmente por medio de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En resumen, todo el modelo legal se diseña y concibe para que los órganos de representación, tanto estatutarios como sindicales, actúen en el seno de una empresa individual, aisladamente del resto de posibles representaciones de otras instancias. Es decir, se diseña y concibe para un modelo en el que no se toma en consideración en modo alguno una realidad productiva que hoy en día gira en torno a pequeñas empresas y en el contexto de la descentralización productiva.

Con el paso del tiempo, ese modelo legal ha sufrido algunas correcciones, de modo que progresivamente se han ido introduciendo algunas reformas, en las que sí se toman en consideración los nuevos desafíos derivados de la descentralización productiva y del empequeñecimiento de las dimensiones de las empresas.

Sin ser el objetivo de este estudio la realización de un análisis detallado de la significación y alcance de las reformas a las que venimos aludiendo, sí merece cuando menos dejar apuntadas la novedades a las que aludimos, para al menos tener una referencia contextual de las mismas. Todas ellas puede percibirse que tienen como trasfondo expresiones variadas derivadas de la descentralización productiva y, al propio tiempo, puede identificarse que encuentran como seña de identidad común el matizar la exclusiva relación representantes-representados en una empresa unitaria, con vistas a

poner en conexión empleados y representantes que prestan servicios en redes empresariales. En términos cronológicos de su aparición, cabe citar las siguientes.

En primer lugar, las relativas a las Empresas de Trabajo Temporal, sobre la constatación de que la representación estatutaria en el seno de estas empresas viene a estar integrada y atender sobre todo a los intereses de los trabajadores de estructura, con significativo olvido de los trabajadores cedidos. En esencia, la medida consiste en otorgar a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria la capacidad representativa de los trabajadores cedidos, incluyendo la facultad de presentar reclamaciones a tal empresa respecto a aspectos que le puedan afectar a tales trabajadores (art. 17 Ley 14/1994).

En segundo lugar, por lo que afecta a la prevención de riesgos laborales, la norma reforzó la actividad representativa, por la vía de establecer órganos de representación con competencias específicas en este campo, particularmente a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Tales instancias se constituyen, a imagen y semejanza de la representación estatutaria, básicamente en el ámbito del centro de trabajo titularidad de un determinado empleador. Si bien se trata de una norma esencialmente atenta y preocupada por los superiores riesgos derivados de los fenómenos de contratas y subcontratas como expresión de la descentralización productiva, su respuesta lo es esencialmente en la vertiente de los deberes y responsabilidades, pero no en relación con la acción representativa. No obstante ello, la Ley expresamente otorga un gran margen de innovación y de alteración del modelo representativo, por vía de la negociación colectiva. En concreto, se prevé que los Delegados de Prevención podrán ser designados por otros procedimientos y, sobre todo, que sus competencias podrán ser ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio (art. 35.4 Ley 31/1995). Ello abre paso, pues, a la posibilidad de constitución de ámbitos de actuación diferenciados en las empresas insertas en modelos de descentralización productiva, articulable en particular a través de los convenios colectivos sectoriales.

En tercer lugar, se establecen reglas para las contratas y subcontratas de obras y servicios, que toman como referente inicial lo ya afrontado para las Empresas de Trabajo Temporal. Se trata de reglas que se han ido acumulando gracias a sucesivas reformas del Estatuto de los Trabajadores, particularmente de su art. 42, encontrando su mayor empeño en la reforma laboral de 2006. Así, se prevé también que la representación de los trabajadores de la empresa principal podrán actuar igualmente en defensa de los trabajadores de la contratista, cuando éstos no tengan “representación legal”. En paralelo, se han ido incrementando las facultades de información de los representantes en relación con los fenómenos de subcontratación, tanto de los representantes de la empresa principal como de la auxiliar respecto del impacto de la misma sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los suyos. Posiblemente la regla más incisiva de todas ellas, aunque puede ser la que ha pasado más inadvertida, es aquella que contempla la posibilidad de reuniones conjuntas de varios representantes de los trabajadores (de empresa principal y contratistas), “a efectos de coordinación entre ellos”, cuando unas y otras empresas compartan de forma continuada centro de trabajo (art. 42.7 ET); de forma instrumental para ello se contempla la posibilidad de uso conjunto de los locales de la empresa. Igualmente, con carácter complementario a lo anterior, se posibilita el uso por parte de los representantes de los trabajadores de las

empresas contratistas de los locales de la empresa principal en los términos que acuerden con ésta (art. 81 ET).

En cuarto lugar, es oportuno mencionar las especialidades introducidas para el sector de la construcción por la Ley reciente relativa a las contrata y subcontratas en dicho sector (Ley 32/2006). Así, en materia de información, aparte de acentuar sus contenidos, la novedad y originalidad de la norma se cifra en el hecho de imponer obligaciones de información del contratista no sólo a los representantes legales de sus empleados, sino al conjunto de representaciones de todas las empresas subcontratistas implicadas en el proceso de subcontratación. Digna de mención resulta también la novedad relativa a la habilitación a la negociación colectiva para que pueda establecer sistemas o procedimientos de representación con la función de promover la normativa de prevención en las obras del correspondiente territorio. Se trata de una aspiración sindical que viene de lejos, ya plasmada en algunos ámbitos, si bien la Ley lo faculta en términos genéricos, lo que posibilita que ello se articule de muy diversas formas. Llama la atención que en esta ocasión el referente geográfico sea el territorio y no exclusivamente una obra sometida a un proceso de subcontratación.

Cada una de estas novedades legislativas, contempladas de forma individualizada, tiene una escasa significación. Ahora bien, valoradas en su conjunto y proyectadas todas las potencialidades que las mismas poseen en su seno, pueden llegar a tener una influencia incisiva, que puede proporcionar a los sindicatos herramientas de adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo. La experiencia práctica parece que no ha extraído aún toda la virtualidad que tienen estas reglas, de modo que puede intuirse que se trata ante todo de incrementar la sensibilidad de las representaciones respecto de los nuevos desafíos abiertos particularmente por las descentralización productiva.

En todo caso, hay que ser conscientes de los límites derivados de estas fórmulas de interconexión entre empresas que actúan en red y que incluso lo hacen compartiendo locales y centros de trabajo de forma continuada. Me refiero a que la práctica totalidad de estas nuevas reglas lo hacen sobre la premisa de mantener el referente de ámbito empresarial que da lugar a una representación electiva, donde el sufragio activo y pasivo viene referenciado a empleados vinculados contractualmente con un mismo empleador. Por mucho que se extienda su actuación, su origen de legitimación formal y material sigue siendo el de los empleados de una misma empresa, con lo cual se favorece actitudes de defensa y tutela prevalente de estos empleados y sólo marginal o complementariamente se extiende hacia los otros; incluso en la mayoría de las ocasiones, la toma en consideración de lo que suceda con las otras empresas circundantes de la red lo suele ser a los efectos de ponderar los efectos que ello pueda tener sobre los empleados a los que se representan de forma directa y que constituyen su referente electoral.

Desde otra perspectiva, resulta oportuno llamar la atención sobre la circunstancia de que el conjunto de medidas y reglas añadidas a las que hemos venido aludiendo se concentran en el canal de la representación estatutaria, con un olvido que no puede resultar anecdótico del segundo canal de la representación sindical. Puede existir en algunos casos un efecto reflejo, que llegue a impactar también sobre la representación sindical; por ejemplo, en la medida en que las competencias de los Delegados Sindicales vienen referidas a tener acceso a “la misma información” que se ponga a

disposición del comité de empresa, al reconocimiento del derecho de asistencia a las reuniones del mismo comité, así como el derecho a ser oídos previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo “que afecten a los trabajadores en general” (art. 10 LOLS), todo ello puede ser interpretado en clave de extensión del ámbito de actuación también de los Delegados Sindicales a los nuevos escenarios de descentralización productiva. Ahora bien, no deja de ser casual, por mucho que pueda pensarse que el legislador no ha sido plenamente consciente de su actuación cuando ha incorporado este tipo de novedades, que lo ha hecho modificando el Estatuto de los Trabajadores, por tanto las reglas que inciden directamente sobre la representación estatutaria, sin alteración o adaptación alguna de las correlativas reglas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que permitirían un impacto más inmediato sobre la representación sindical.

Así, por citar a título de ejemplo el caso más emblemático al efecto, las reglas relativas al derecho de reunión y utilización de locales, se hacen exclusivamente en los arts. 41 y 81 ET, respecto de la representación estatutaria, con difícil encaje para la representación sindical. El art. 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical mantiene su redacción originaria y, por tanto, las peculiaridades del acceso al mismo en el caso de trabajadores de empresas auxiliares no son atendidas.

A partir de ese instante, no dejan de suscitarse cierto tipo de interrogantes, que habrá que estar a la espera de lo que sucesivamente interpreten nuestros Tribunales Laborales, en base a una lectura sistemática y finalista de las reformas, así como del alcance constitucional del reconocimiento de la libertad sindical: ¿significa ello que las secciones sindicales de las empresas auxiliares sólo se podrán reunir en los locales titularidad de éstas o bien podrán reclamar por analogía también el uso de los locales de la empresa principal? (art. 8.1. b LOLS); ¿las secciones sindicales pertenecientes a diversas empresas auxiliares y a la empresa principal podrán reunirse de forma conjunta a los efectos de coordinarse entre ellas, con el deber de la empresa principal de cederles los correspondientes locales, aplicando por analogía lo dispuesto para la representación estatutaria? (art. 42.7 ET); ¿las secciones sindicales de las empresas auxiliares podrán reclamar que se le cedan locales para su uso en el centro de trabajo de la empresa principal cuando desplieguen su actividad profesional básicamente en las mismas? (art. 8.2. c LOLS); ¿en el caso específico de que se convoque una huelga de los empleados de una empresa auxiliar, podrán éstos celebrar reuniones en los locales en los que prestan sus servicios cuando los mismos sean de titularidad de la empresa principal y no de su empleador, aunque sea con el límite de la no ocupación ilegal del centro? (art. 7.1 RDLRT); ¿los afiliados a un sindicato de una empresa auxiliar podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, con el instrumental derecho de libre circulación por el centro de trabajo cuando la titularidad de los locales corresponda a la empresa principal? (art. 8.1. b LOLS); ¿podrá extenderse esa información al conjunto de trabajadores que prestan servicios en los mismos locales o exclusivamente a los afiliados de la empresa a la que pertenecen? (art. 8.1. b LOLS); en el caso de huelgas, ¿el derecho de publicidad de la misma y de recogida de fondos en el centro de trabajo a quien se extiende subjetivamente y qué empresario debe soportar los inconvenientes o cargas derivados de ello? (art. 6.6 RDLRT); ¿podrá la sección sindical recibir la información sindical que le remita su sindicato en los locales de la empresa principal? (art. 8.1. c LOLS); ¿la sección sindical de la empresa auxiliar podrá exigir que el tablón de anuncios y, por tanto, su información sindical, se sitúe en los locales de la empresa principal, a los efectos de una más fácil información a los trabajadores de la contratista? (art. 8.2. a LOLS).

Todo ese conjunto de interrogantes, que van referidos a la conexión entre empresa principal y contratas de obras y servicios, podrían en paralelo formularse respecto de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal cedidos a las empresas usuarias. Ciertamente, con un esfuerzo interpretativo de mayor o menor profundidad, sería viable ofrecer una respuesta coherente e integrada del conjunto de cuestiones suscitadas, si bien lo que más me interesa resaltar en estos momentos es que el legislador al dirigir su mirada preferentemente a la representación estatutaria, ha dejado sin respuesta expresa este cúmulo de interrogantes. Por otra parte, también puede resultar revelador el hecho de que este conjunto de interrogantes encuentra escasa atención, por no decir casi nula, por parte de la jurisprudencia, lo que ha de valorarse más que como indefinición, como asunto que se presume relativamente pacífico en la práctica y que no suscita mayor conflictividad en el ejercicio de la actividad sindical en el medio de trabajo.

Para concluir, dejar apuntado que al margen de las estructuras organizativas que se vayan estableciendo, en estos casos posee igualmente una influencia decisiva la estructura de la negociación colectiva imperante en cada ámbito. Baste con advertir que unas mismas unidades negociales que en el pasado actuaban en un modelo de centralización productiva, pasan a desplegar un rol bien diverso cuando se verifica un proceso de descentralización. Así, trabajadores que en el pasado se encontraban vinculados a una empresa principal y se insertaban en una determinada unidad negocial, fuera de empresa o sectorial, pasan a otro ámbito diverso a partir del instante en que la empresa opta por externalizar esa actividad, con el efecto derivado en muchas ocasiones de expulsar a esos trabajadores tanto de su vinculación contractual directa como, igualmente, del ámbito negocial en el que se encontraban ubicados hasta entonces. Unidades negociales en el pasado de amplio espectro profesional y de número de asalariados, se pueden ver fuertemente afectadas por las consecuencias derivadas de la descentralización productiva. De igual forma que pueden surgir nuevas unidades negociales para atender esas nuevas empresas auxiliares, en ocasiones concentradas en grupos profesionales o colectivos de trabajadores muy singularizados. Sin poder entrar en grandes detalles, lo cierto es que todo ello afecta, y con gran intensidad, a la acción sindical que se pueda desplegar. Lo relevante es que en muchas ocasiones esas transformaciones se verifican como una mera situación de hecho, sin una estrategia premeditada ni por parte de las organizaciones sindicales ni a veces tampoco por parte de las correlativas empresariales. Por tanto, uno de los grandes retos que se avecinan son los de lograr una gestión de la estructura de la negociación colectiva en un escenario de descentralización productiva, que altera cualitativamente desde el punto de vista material los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, por mucho que pervivan idénticos desde el punto de vista formal.

3.2. La segmentación del mercado de trabajo: la difícil respuesta sindical

Asunto estrechamente vinculado con el precedente es el relativo a la intensificación que se percibe de la segmentación del mercado de trabajo; segmentación entendida en el sentido de un reparto desigual desde el punto de vista subjetivo entre las necesidades de flexibilidad reclamadas por las empresas y la seguridad en el empleo y en las condiciones de trabajo demandadas por los trabajadores. Se trata indiscutiblemente del debate central en la actualidad en el ámbito de las relaciones

laborales, por cuanto que plantea con mayor agudeza el contraste de intereses entre las partes, al tiempo que se dirige al corazón de la evolución del mercado de trabajo entre nosotros. Existe un consenso bastante generalizado en torno a que uno de los principales retos que se le plantean a la economía y a la sociedad europea es el relativo al logro de un razonable y ajustado equilibrio entre la flexibilidad laboral y la seguridad en el empleo, de modo que logremos un modelo al propio tiempo altamente competitivo y que mantenga las señas de identidad de la Europa social. El objetivo, por tanto, es el de lograr aunar en un mismo trabajador las dosis de flexibilidad y seguridad razonables. Sin embargo, frente a ello se advierte un desequilibrio del reparto desde el punto de vista subjetivo, por cuanto que se va acentuado la presencia de un lado de grupos profesionales en posición relativamente cómodas por cuanto que gozan de una alta dosis de seguridad sin soportar apenas los inconvenientes de la flexibilidad empresarial, mientras que en paralelo otros segmentos de la población asalariada en posición inversa soportan las dosis más elevadas de flexibilidad con elevadas carencias de seguridad. Ciertamente no siempre se trata de vasos comunicantes, pero sin lugar a dudas también sería factible un reparto más equitativo entre grupos de la flexibilidad necesaria en aras de ofrecer un incremento de la seguridad de aquellos que se encuentran en situaciones de mayor precariedad laboral.

Como indicamos, esta segmentación se encuentra muy relacionada con los efectos derivados de la descentralización productiva, por cuanto que no es en absoluto casual que quienes se sitúen en posiciones más seguras en nuestro mercado de trabajo sean aquellos que permanecen vinculados a las grandes empresas y, sobre todo, a las plantillas de las empresas principales que externalizan a otras fases de su ciclo productivo; en tanto que los empleados de las empresas auxiliares, que absorben esos procesos de externalización en muchas ocasiones son los que soportan las necesidades de flexibilidad que buscan las empresas productivas y no encuentran en su interior.

Desde la perspectiva de la acción sindical en la empresa, el gran dilema deriva de la circunstancia tampoco casual de que allí donde el sindicato mantiene un poder de influencia notable es justamente en aquellos ámbitos correspondientes a las empresas grandes, coincidentes con la empresa principal en el modelo de descentralización productiva. Mientras que, por contraste, la acción sindical no alcanza a aquellos espacios más proclives a las situaciones que calificaríamos de excesos de flexibilidad. De este modo, de profundizarse en este modelo de segmentación del mercado de trabajo podemos encontrarnos con un escenario de todo punto paradójico, por cuanto que se puede estar conformando un espacio sindicalizado que para entendernos podríamos llegar a calificar de “aristocracia laboral”, con fuerte capacidad de acción sindical, que disfruta de esa posición gracias a la presencia de otro espacio no sindicalizado que para entendernos denominaríamos de “precariedad laboral”. Indiscutiblemente en un modelo sindical que tradicionalmente ha rechazado opciones de defensa corporativa de intereses, en beneficio de ciertos grupos fuertes y en perjuicio de otros débiles, necesariamente este modelo de segmentación ha de ser rechazado. La respuesta es de clara complejidad, pues requiere de nuevas estrategias en el diseño de la acción sindical en la empresa, en términos tales que ofrezca unas propuestas comunes y equilibradas, que engloben al conjunto de la población asalariada, logrando una superación de la segmentación del mercado de trabajo, al tiempo que se mantengan las dosis razonables de flexibilidad en las empresas. Requiere poner el acento en la penetración de la acción sindical en los espacios donde se percibe la mayor posición de debilidad, pero al propio tiempo siendo conscientes de que ello debe repercutir sobre los otros espacios, pues, de

lo contrario, cualquier intento fracasará. En muchas ocasiones, las opciones empresariales por la descentralización productiva pueden percibirse es resultado patológico de la imposibilidad de lograr la debida flexibilidad interna, de modo que si se lograra un más ajustado equilibrio en ciertos espacios cabría reclamar una reducción de las fórmulas descentralizadoras, lo que a la postre acabaría reforzando las posibilidades de protagonismo sindical en las organizaciones productivas.

Frente a este desafío sindical probablemente la influencia del modelo legal de acción sindical resulta bastante secundario y marginal, en el sentido de que no resulta fácil pensar en propuestas de reformas laborales que, en lo que refiere estrictamente a las reglas sobre acción sindical en la empresa, puedan impulsar el cambio necesario en la perspectiva antes referida. Probablemente en términos jurídicos la clave se sitúa básicamente en la esfera de los contenidos de los convenios colectivos, así como en lo que afecta a la estructura de la propia negociación colectiva. Pero ello está en manos de los propios interlocutores sociales y no depende, pues, de una hipotética reforma de la normativa estatal.

3.3. Los diversos ámbitos de actuación de la organización empresarial

En su origen la regulación de las diversas formas de representación de los trabajadores en la empresa se encontraba referenciada a un modelo tipo de empresa básicamente unitaria, sin vínculos externos con otras empresas a través de formas grupales de holding o similares y, en gran medida también, conformada por un único centro de trabajo. De este modo, la tendencia ha sido a una regulación con un único ámbito de representación y, por ende, con un solo órgano de representación, habitualmente coincidente con el centro de trabajo. Por añadidura, constituido por un centro de trabajo que aglutinaba a un elevado número de empleados en su seno, con lo cual era fácilmente articulable la representación de los trabajadores a ese nivel. En el mejor de los casos, se viene a contemplar un modelo de empresa pluricentro, para lo cual se opta por otorgar preferencia a la acción sindical que se despliega en el ámbito del centro de trabajo y, si acaso, se deja libertad a la negociación colectiva para que si lo estima oportuno proceda a la conformación de otro órgano de representación de segundo grado que aglutine al conjunto de los centros de trabajo, a través de la figura que en nuestro ordenamiento se conoce con la denominación de “comité intercentro”.

A su vez, por imperativos comunitarios, se establece la necesidad de constitución de un canal de interlocución, más o menos institucionalizado, en el ámbito de empresas con implantación en varios Estados miembros, a través de lo que coloquialmente se denomina el “comité de empresa europeo”. Ello ha determinado un proceso, primero, de transposición de la correspondiente Directiva en los diversos Estados miembros y, segundo, un sucesivo proceso de negociación del sistema de interlocución a ese nivel en cada una de las empresas de dimensión comunitaria. Ese proceso, aunque lento en su desarrollo, se ha culminado con relativa facilidad y éxito en el conjunto de estas empresas, que aunque no muy numerosas en lo cuantitativo, sí que son de notable importancia en términos económicos y sociales.

Desde la perspectiva del sistema de representación español se constata un vacío intermedio, en el sentido de que legalmente se contempla, de un lado el nivel representativo en el centro de trabajo y en la empresa, y de otro lado el correlativo nivel

representativo en el ámbito comunitario; pero queda en medio, el nivel del grupo de empresa nacional, que ni se somete al régimen del “comité intercentro” ni al correspondiente al comité de empresa europeo. Ciertamente, desde el punto de vista legal no habría objeción alguna a que por vía de la negociación colectiva se conformara este otro nivel, a semejanza de lo que sucede con el comité intercentro, y de hecho así se pueden encontrar experiencias concretas en nuestros convenios colectivos. Sin embargo, ello no deja de producir un cierto vacío material, a la vista del fuerte grado de institucionalización de la representación estatutaria, donde se generaliza una idea –eso sí errónea- de que si la fórmula no es promocionada desde la Ley ello comporta imposibilidad formal de constituir la.

Menor precisión legal de nuevo se observa en lo que afecta a la representación sindical, si bien una vez más puede afirmarse que la regulación de la representación estatutaria tiene importantes efectos reflejos de impacto sobre la misma.

En todo caso, es posible que el mayor inconveniente del modelo actual es el relativo al de su excesiva predeterminación legal, con escaso margen de flexibilidad en orden a que en cada ámbito, empresa o sector, se vaya adaptando el nivel de actuación de la representación de los trabajadores a las peculiaridades propias derivadas de las diversas formas de organización productiva. El modelo por lo que refiere a los ámbitos, no solamente se encuentra fuertemente predeterminado por la Ley, sino que por añadidura el sistema en su conjunto impide su alteración, vía negociación colectiva o bien acuerdo entre las organizaciones sindicales, por cuanto que se entiende que se trata de una materia que tiene el carácter de “orden público laboral”. En sí mismos considerados de forma aislada, los ámbitos no son una cuestión realmente trascendente y como elemento meramente técnico podría proponerse su alteración por voluntad de los afectados. No obstante ello, la gran dificultad deriva del hecho de que por medio de un complejo mecanismo de congelación de rango, la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece el régimen del cómputo de la representatividad sindical atendiendo a los resultados de las elecciones de las representaciones estatutarias, contabilizándose a estos efectos el número de miembros de comités de empresa y delegados de personal designados en cada centro de trabajo. A tenor de ello, una alteración de las unidades electorales puede desencadenar una variación del número de representantes estatutarios a elegir y, por derivación, incidir como efecto reflejo sobre el cómputo de la representatividad sindical. Ello es lo que hace dudar que pueda procederse por vía de negociación colectiva o acuerdo de los sindicatos afectados a efectuar una alteración de las unidades electorales, para adaptarlas a las nuevas formas de organización empresarial.

A nuestro juicio personal, podría abordarse una pequeña modificación que produjera una liberación del condicionamiento de las unidades electorales al cómputo exacto de la representatividad sindical, aparte de lograr evitar con ello cierto tipo de distorsiones entre pequeñas y grandes unidades electorales que se verifica hoy en día, a resultas de la utilización del actual criterio de cómputo por medio del referente de los representantes elegidos. En concreto me refiero a la sustitución del cómputo de representantes, tomando en consideración en su lugar directamente el número de votos emitidos a favor de cada una de las candidaturas sindicales. Con ello, el cómputo sería mucho más directo, se realizaría sobre un estricto principio de un trabajador un voto a efectos también de representatividad sindical y, en definitiva, se podrían alterar como se desearan las unidades electorales y los ámbitos de actuación de los diferentes órganos

de representación por vía de la negociación colectiva, sin que ello tuviera impacto alguna sobre el sistema de cómputo de la representatividad sindical.

3.4. La pluralidad de grupos profesionales: el gobierno de la diversidad

Todo el conjunto de transformaciones que venimos refiriendo a lo largo del presente estudio, presenta como otra de sus facetas más destacada la circunstancia de que en el seno de las organizaciones productivas vayan surgiendo perceptibles diferencias en su inserción profesional de los trabajadores, de modo que se tiende a extender una señalada diversificación de tratamiento en las condiciones de trabajo y, por ende, en los intereses respectivos, según grupos profesionales. Lo que en el pasado se presentaba como mucho más simple en el desarrollo de la acción sindical en la empresa, por cuanto que la fuerte uniformidad derivaba en fáciles propuestas de uniformidad y homogeneidad en los intereses y, por tanto, en las exigencias sindicales, ahora se complica notablemente pues requiere de respuestas diferenciadas según grupos de trabajadores. En algunos casos ello conduce al extremo de verificarse una intensificación de la llamada individualización de las relaciones laborales, escenario en el que objetivamente resulta mucho más difícil desplegar una acción sindical en la empresa de carácter conjunto.

En particular, ello da lugar a la aparición de nuevas generaciones de profesionales, con niveles más o menos significados de cualificación profesional, donde resulta más compleja su sensibilización sindical, cuando menos más difícil de adaptar los esquemas más tradicionales de organización de la acción sindical para integrar a estos grupos de trabajadores.

Más genéricamente, lo que se constata es la presencia de colectivos identificados por intereses muy singulares y con tendencias a su extrañamiento respecto de los fenómenos sindicales o, cuando menos, unas mayores reticencias a integrarse en las clásicas fórmulas de organización sindical en la empresa. Baste con pensar en grupos tales como son los trabajadores con contratos a tiempo parcial, ciertos grupos de trabajadores jóvenes con mentalidades diferenciadas, la población inmigrante, los trabajadores con contratos temporales con alta rotación en la empresa y por ende difícilmente identificable con representantes con mandatos representativos que se prolonga a lo largo de cuatro años, etc.

Frente a ello, se percibe la pervivencia de un prototipo de representante sindical, que sólo se percibe como predispuesto a atender a los intereses del perfil de trabajador más asentado: hombre, español, con contrato por tiempo indefinido a tiempo completo, de edad media, de semiespecialización profesional. La integración dentro de los órganos de representación sindical de los otros perfiles profesionales y sociales emergentes se hace necesaria, a los efectos de que la acción sindical en la empresa logre responder a una realidad subjetivamente mucho más diversa y, por ende, mucho más matizada en cuanto a los contenidos de la propia acción en la empresa.

Incluso los métodos y los usos de ciertas prácticas consolidadas a lo largo del tiempo requieren de su puesta al día, para poder hacer efectiva la integración de esa diversidad subjetiva. Por sólo apuntar un dato significativo, también es oportuno que la sensibilidad hacia los requerimientos de la conciliación entre la vida laboral y la familiar o profesional se extienda hacia los usos de ejercicio de la actividad sindical,

pues de lo contrario se mantendrá en el tiempo el prototipo antes referido de representante sindical, si bien en correspondencia vaya alejándose del conjunto de los formalmente representados y, con ello, pierda igualmente capacidad de protagonismo efectivo la actividad sindical que despliegue.

3.5. Nuevos enfoques empresariales: colaboración y responsabilidad social

Para concluir, resaltar igualmente la importancia que pueden llegar a adquirir determinados nuevos enfoques en la actitudes empresariales, con inmediata repercusión sobre los contenidos y el alcance de la acción sindical en la empresa. En concreto, el ejemplo más significativo se refiere a la relación que necesariamente se ha de producir en nuestro sistema entre las posiciones sindicales en la empresa y las políticas desplegadas en el campo de la responsabilidad social empresarial. A tal efecto, hemos de partir de la definición propuesta por las instituciones comunitarias: “La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresa”, COM 2001, 366 final).

A pesar de que en la definición no se aluda expresamente a ello, resulta habitual y generalizado que entre los contenidos típicos de la responsabilidad social se encuentren ciertos factores conectados con la calidad en el empleo, como pueden ser los relativos a la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y profesional, la toma en consideración de la diversidad social de los empleados y la superación de toda situación de discriminación laboral, incluso en ocasiones el respeto al papel protagonista de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las relaciones laborales en el seno de la empresa. Incluso la particular preocupación por la protección del medio ambiente, aunque tiene como grupo de interés a colectivos diversos a los empleados de la empresa, indiscutiblemente las acciones que en ese campo puedan abordarse pueden tener efectos inmediatos sobre las propias condiciones de trabajo y sobre las dimensiones de las plantillas de las empresas.

Por otra parte, cuando la responsabilidad social toma como referente los aspectos laborales y de empleo, los destinatarios iniciales de las medidas asumidas son los empleados de la propia empresa en cuestión. No obstante, debe destacarse que en ocasiones la responsabilidad social va dirigida también a un círculo más amplio de influencia, dirigiéndose de igual modo a lo que constituyen los proveedores, suministradores o clientes de la propia empresa. De este modo, los compromisos pueden ir dirigidos a tomar en consideración en el momento de la contratación externa las condiciones de empleo y de trabajo de las empresas con las que se establecen vínculos más o menos estables de colaboración. En estos términos, la responsabilidad social puede constituir un interesante vehículo de actuación sobre las formas de organización del trabajo en red, a través de la descentralización productiva, con lo cual queden implicadas en las acciones de responsabilidad social no sólo las grandes empresas que las afrontan sino también las empresas auxiliares que se relacionan con ellas como empresas principales.

Desde la perspectiva de la acción sindical en la empresa, lo que resulta más relevante es que la responsabilidad social comporta, de un lado, una nueva actitud de las

grandes empresas respecto del modo de enfrentarse a contenidos que anteriormente se situaban en el terreno de la confrontación de intereses, mientras que de otro lado comporta un método de actuación diverso a los hasta ahora conocidos como técnica jurídica. Y tanto lo uno como lo otro comporta situarse en un terreno que es ajeno al que estamos acostumbrados en el desarrollo de la acción sindical en la empresa, lo que obliga a las organizaciones sindicales a afrontar un nuevo desafío, en orden a lograr un protagonismo efectivo en este nuevo enfoque de la responsabilidad social en la empresa.

En efecto, de un lado, las empresas cuando sitúan las materias de incidencia sobre el empleo dentro de la esfera de la responsabilidad social vienen a transmitir la idea de que ellas también están directamente interesadas en lograr esos objetivos de mayor calidad en el empleo. Al margen de que las motivaciones que determinan a las empresas para asumir estas acciones puedan ser muy variadas, incluso diferenciadas de los móviles propios de los sindicatos, lo cierto es que se puede producir una coincidencia de objetivos inmediatos, por mucho que se mantengan las divergencias de fondo. Por mucho que en otros frentes pueda pervivir la confrontación de intereses y expectativas entre los sindicatos y la dirección de la empresa, en ciertas materias vinculadas a la calidad en el empleo pueden surgir coincidencias en las medidas que se desean adoptar. En ese terreno pueden desplegarse actuaciones de colaboración, que requieren un cambio de perspectiva por parte de las organizaciones sindicales en su acción interna con la empresa, pues deben adaptarse a unas nuevas actitudes de las empresas, al margen de cuáles sean las motivaciones de las mismas.

De otro lado, es importante resaltar que lo que tiene de novedosa la responsabilidad social, como indica la definición comunitaria, es el rasgo de su “voluntariedad”. Por tanto, también como técnica de actuación comporta un elemento diferenciado de con lo que hasta el presente tiene por costumbre enfrentarse la representación sindical. La voluntariedad comporta, ante todo, la adopción de medidas que van más allá de los imperativos impuestos por la legislación vigente, de modo que implementan las posibles exigencias legales. No se trata, pues, de llevar a cabo por vías diversas lo que ya viene exigido por la legislación laboral general. Al mismo tiempo, como elemento definitorio de la responsabilidad social la empresa asume libremente la adopción de tales acciones adicionales, de modo que aunque públicamente pueda comprometerse a adoptar ciertas medidas o lograr determinados objetivos, lo hace por propia decisión y sin considerar que en términos técnico-jurídico se le pueda exigir su cumplimiento particularmente por parte de los poderes públicos. En ocasiones, las organizaciones sindicales pretenden que tales compromisos empresariales se incorporen a la negociación colectiva o bien se formalicen en términos de hacerlos vinculantes en términos jurídicos estrictos y, por tanto, exigibles por los canales habituales hasta el presente. Con independencia de que las organizaciones sindicales prefieran vehicular estos compromisos por estas vías, lo que me interesa resaltar en estos momentos es que sí eso ocurre así, las medidas saldrían fuera de la responsabilidad social de la empresa, pues ya no respondería a lo que ésta tiene como caracterizador y, sobre todo, de hacerse así no podría decirse que nos enfrentamos a fórmulas novedosas que requieran de respuestas diferentes de las ya conocidas.

Es sólo cuando estas acciones o medidas permanecen en el ámbito de lo “voluntario”, insistimos en el sentido ortodoxo antes referido, es cuando se le presenta un nuevo desafío a la actividad sindical en cuanto al modo de lograr tener un protagonismo influyente en estos campos sin llegar a alterar los esquemas de partida de

la propia responsabilidad social. Ha de tenerse en cuenta que, como medidas adicionales a las legales, las empresas pueden estar dispuestas a adoptarlas condicionadas a que permanezca en esa esfera de la responsabilidad social, de carácter voluntario, pero podrían rechazar su toma en consideración si se les fuerza a canalizarlas por otras vías de superior compulsión jurídica.

Eso sí, conviene indicar también que “voluntariedad” no implica necesariamente “unilateralidad” en su diseño y su ejecución. Aunque la responsabilidad social puede verificarse por un método de estricta unilateralidad, también es viable que se articule otorgando una participación más o menos activa a lo que se denominan los “grupos de interés”; en el caso analizado por nosotros aquí, a las representaciones de los trabajadores como interlocutores de la dirección de la empresa a la hora del diseño y ejecución de las medidas de responsabilidad social que incidan sobre la calidad en el empleo. Ello conduce a una novedad indiscutible, por su diferencia con fórmulas precedentes de acción sindical en la empresa. Supone que el sindicato valora la utilidad de que las empresas se decidan a adoptar este tipo de medidas que van más allá de lo pactado en convenio colectivo, pero que no están dispuestas a que se incorporen en el mismo, pero sin que el sindicato deje que ello discurra por espacios de estricta unilateralidad en la medida en que los representantes de los trabajadores son llamados a participar en los procesos de responsabilidad social, adquiriendo una nueva forma de influencia. De un lado, el sindicato ha de conjurar los riesgos de que la responsabilidad social en la empresa no se convierta en un mecanismo de vaciamiento de contenidos típicos y generalizados de los convenios colectivos de empresa, si bien al propio tiempo debe valorar la oportunidad de ir más allá de ello por vías alternativas cuando ello tenga un valor de implementación de lo ya existente.

A estos efectos, debe tenerse presente que, aunque las acciones de responsabilidad social pueden desarrollarse al margen de la acción sindical, la participación de las organizaciones sindicales le puede otorgar un plus, de indiscutible eficacia e interés para ambas partes. La incursión de la acción sindical en la esfera de la responsabilidad social puede propiciar una superior transparencia de las medidas adoptadas, un superior control de sus resultados y de los logros alcanzados. De este modo, sin dejar de ser voluntarias en los términos antes referidos, la empresa no deja de asumir un compromiso no institucionalizado, más o menos informal, pero que en su prestigio y reputación va el cumplimiento. Dicho de otro modo, el contraste entre la acción comprometida por la empresa vía responsabilidad social y los resultados obtenidos, aunque no provoque un resultado negativo sancionador o de responsabilidad jurídica en la clave jurídica positiva, sí que da lugar a otras “sanciones” de desprestigio, de pérdida de reconocimiento por parte de los representantes de los trabajadores y de los propios empleados de la empresa, que como tales pueden llegar a ser tan o más eficaces que otras reglas estrictamente vinculantes y formalmente sancionable su incumplimiento.

Como último apunte, indicar que un correcto desarrollo de la responsabilidad social en los términos referidos, con protagonismo real de los representantes de los trabajadores, requiere de un cambio de perspectivas y de percepciones por parte sus protagonistas. Ello comporta, aceptar unas nuevas reglas del juego y, sobre todo, una nueva forma de relacionarse los protagonistas entre sí. Comporta en definitiva, aceptar que se pasa del terreno de la confrontación al de la colaboración. Supone superar las desconfianzas habituales entre las partes, al objeto de que la empresa esté dispuesta a

aceptar entrar en una dinámica de intervención de los representantes de los trabajadores que sin eliminar la voluntariedad supere la unilateralidad. Y, al propio tiempo, supone superar las desconfianzas sindicales, para presumir que es posible programar y desplegar acciones de mejora de la calidad del empleo, que en la práctica se van a materializar sin necesidad de que para ello sea imprescindible la presencia de la amenaza de la denuncia ante los poderes público de su incumplimiento, al objeto de que por éstos se imponga la correspondiente sanción igualmente pública.

Bibliografía básica de referencia

C. Agut García

La sección sindical, ed. Bomarzo, Albacete 2004

El delegado sindical, Albacete 2006

I. Albiol Montesinos

El sindicato en la empresa, ed. Deusto, Madrid 1990

M. Álvarez de la Rosa

La organización de los sindicatos en los lugares de trabajo (empresa y Administración Pública), ed. Civitas 1991

J. Cruz Villalón

El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa, en AA. VV., Comentarios a la Ley de libertad sindical, ed. Tecnos, Madrid 1985

La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente, ed. Trotta, Madrid 1992

F. Durán López y C. Sáez López

Representación y participación de los trabajadores en la empresa, en AA. VV., Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española, Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, ed. La Ley, Madrid 2006

J. Luján Alcaraz

La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional, Consejo Económico y Social, Madrid 2003

F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez

Contenido y alcance de la acción sindical, en AA. VV., Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española, Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, ed. La Ley, Madrid 2006

C. Sáez Lara

Representación y acción sindical en la empresa, Ministerio de Trabajo 1992