

Jesús Cruz Villalón

Acción sindical en la empresa:
viejos y nuevos debates



Jardín español, s. f. Martín Rico y Ortega.

Hoy puede afirmarse que el modelo legal de acción sindical en la empresa se consolidó en nuestro país con notable facilidad y rapidez desde el reconocimiento formal de la libertad sindical, alcanzando en la actualidad un alto grado de consenso práctico en lo aplicativo.

Procede ahora tomar en consideración las transformaciones que se están produciendo en nuestro sistema de relaciones laborales, que suponen nuevos desafíos para un efectivo ejercicio de la acción sindical en la empresa. Estos nuevos debates son variados y múltiples y derivan de cambios cualitativos en el sistema productivo o en la estructura del mercado de trabajo: desde las nuevas tecnologías, la descentralización productiva o la segmentación del mercado de trabajo, a los diversos ámbitos de actuación de la organización empresarial o los nuevos enfoques empresariales como la responsabilidad social.

1. LOS VIEJOS DEBATES, SUSTANCIALMENTE RESUELTOS

TRANSCURRIDOS ya más de 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 empresas y centros de trabajo. Hoy en día puede afirmarse que el modelo legal quedó consolidado entre nosotros desde los inicios 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. A pesar de ello, puede resultar útil efectuar un rápido recordatorio de cuáles fueron aquellos viejos debates, 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 dentro de las empresas.

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

Conviene comenzar por 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. 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. En suma, en sus orígenes las asociaciones sindicales se desenvuelven en gran medida a espaldas de las empresas.

Esa orientación, tanto en el plano de la actividad como de lo organizativo, influye en 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 em-

presa, 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 los nacionales que en su origen histórico proceden al 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 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. El punto de inflexión 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 las empresas, 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 del sindicato en los centros de trabajo y, por derivación, de la atribución al mismo 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 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.

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 debate 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.

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

En segundo lugar, en algunos países ese proceso evolutivo de incorporación de la acción sindical en la empresa no se asienta en un terreno virgen, sino que lo hace a partir de una previa presencia de órganos de representación en los centros de trabajo, por medio de los actuales comités de empresa y delegados de personal. En el caso español este tipo de representaciones se remontan al modelo franquista de representación de los trabajadores, en un contexto de ausencia de libertad sindical, donde 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, al extremo de que la fórmula actualmente imperante es fuertemente deudora de la prevalencia histórica de tales representaciones durante décadas. 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 gran prestigio social de los órganos de representación en la empresa ya existentes, con una fuerte identificación de los trabajadores respecto de los representantes que actuaban a través de este tipo de canales.

En la secuencia temporal primero se regularon los comités de empresa y delegados de personal (Real Decreto de finales de 1977, incorporado posteriormente al Estatuto de los Trabajadores de 1980) y sólo más adelante se verificaría el reconocimiento de las secciones y delegados sindicales (Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985). 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 empresariales durante el franquismo la que determinó el modelo representativo entre nosotros.

A resultas de este punto de partida, se produjo 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. El resultado final de este dilema no fue otro que el conocido modelo actual de doble canal representativo, donde 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.

Desde la perspectiva constitucional se atribuye 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 se inserta dentro del contenido esencial de este derecho fundamental; sólo las secciones y delegados pueden reclamar de manera directa su conexión con el art. 28.1 CE. De otro lado, los comités de empresa quedan excluidos del ámbito directo de tutela de la libertad sindical, de modo que para la jurisprudencia constitucional se trata de 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.

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 se incline 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. 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, sobre todo 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 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, resulta imprescindible matizar 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, 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 y 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. Prueba de 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. Es en esta clave de convergencia y complementariedad de ambos canales como se supera el segundo de los grandes debates de nuestra transición hacia un sistema democrático de relaciones laborales.

En todo caso, lo antedicho no zanja por completo la discusión, particularmente porque no es igual que la actuación sindical se efectúe por intermediación de los comités o se realice directamente por la presencia directa del sindicato en la empresa, pues las actitudes y estrategias se alteran perceptiblemente según que se haga por una u otra vía. La actuación indirecta resulta, quierase que no, más oculta en cuanto al protagonismo sindical, es menos transparente la asunción de responsabilidades por quienes adoptan las decisiones, dificulta que las estrategias sindicales generales se trasladen al ámbito concreto de la empresa y provocan actuaciones individuales de los miembros de las representaciones en la empresa, sin sujeción alguna a la en ocasiones conveniente disciplina sindical.

Por todo ello, no está de más plantearse en qué medida el modelo que ha venido imperando desde los inicios de la década de los años ochenta debería ser objeto de reconsideración, con vistas a reforzar la intervención directa de las organizaciones sindicales en el ámbito de su actividad dentro de la empresa. En particular, abogamos por la oportunidad de propiciar una desmembración más nítida entre las actividades representativas que se sitúan en el plano de la participación en la gestión de la empresa, por vía fundamentalmente del ejercicio del control de los poderes empresariales a través de las facultades de información y consulta, de un lado, y las que se sitúan en el plano más puro de la directa confrontación de intereses. Dicho más exactamente, habría que valorar en qué medida la gestión tanto de la negociación colectiva como de las huelgas deba pasar a atribuirse en exclusiva a las organizaciones sindicales, situando a los comités de empresa en el estricto campo competencial de las funciones de información y consulta, sin participación directa en la negociación colectiva y en las huelgas.

Esta opción, desde luego, tal como hemos indicado anteriormente sería plenamente constitucional, desde el instante en que el protagonista por excelencia en el marco de la libertad sindical y la huelga (art. 28 CE) es el sindicato, sin perjuicio naturalmente de que los comités de empresa sean órganos que pueden asumir funciones paralelas o complementarias de representación de los intereses de los trabajadores. Por lo demás, esa fórmula de reconducción de las facultades colectivas de negociación y conflicto al protagonismo estrictamente sindical, tan generalizada en los países europeos que habitualmente tomamos como referencia, ni siquiera se presenta como algo ajeno a nuestro sistema de relaciones laborales. El ejemplo más palpable de ello se encuentra en el ámbito de la función pública, donde justamente el diseño de deslinde de planos entre lo que le ha de corresponder a los sindicatos y lo que se le asigna a las Juntas de Personal se reproduce en los términos aquí propugnados.

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

La figura del sindicato más representativo presenta también sus consecuencias en el ámbito de la acción sindical en la empresa, aunque aquí la discusión se ha centrado más en la acción sindical externa a la empresa y poco en la interior a la misma. 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 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 el 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. 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 pertenecer a un sindicato más representativo a nivel estatal o de comunidad autónoma por atribución legal podría ejercer en ese ámbito las facultades derivadas de la mayor representatividad sindical, sin embargo en la práctica no hace uso de esa facultad legal y por tanto no llega a desplegar protagonismo alguno de actividad sindical. En estos casos nunca podrán designar delegados sindicales conforme a lo previsto legalmente, de modo que no podrán ejercer las facultades más incisivas anejas a tal condición. 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.

2. NUEVOS DEBATES, COMO DESAFÍOS DE CALADO ESTRUCTURAL

Procede ahora 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. Los

nuevos debates 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.

2.1. 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, han provocado importantes desafíos a los modos tradicionales de concebir la acción sindical en la empresa.

Lo más fácil de percibir 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 en 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. 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 muy notable de las empresas pequeñas. 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.

Las 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. Otras muchas consecuencias 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 la acción derivada de las formas de descentralización productiva generalizadas en las economías actuales, pero particularmente perceptible en la española. En efecto, también la descentralización productiva provoca en muchas ocasiones una desmembración de las antiguas grandes plantillas, por su adscripción a empresas diferentes. Por mucho que todas ellas mantengan vínculos de trabajo en red, 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 consecuencia, el modelo se presenta particularmente rígido por lo que refiere a la representación estatutaria. 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, 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. 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. 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. 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 la representación sindical va a intervenir en los mismos ámbitos empresariales.

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. Así, cabe citar, a título de ejemplo, las relativas a las Empresas de Trabajo Temporal, a la prevención de riesgos laborales, a las contratas y subcontratas de obras y servicios, así como para el sector de la construcción por la Ley relativa a las contratas y subcontratas en dicho sector.

Cada una de estas novedades legislativas, contempladas de forma aislada, tiene una escasa significación. Ahora bien, valoradas en su conjunto y proyectadas todas las potencialidades que las mismas poseen, pueden llegar a tener una importante influencia, 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 la 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 favorecen actitudes de defensa y tutela prevalente de estos empleados que sólo marginal o complementariamente se extienden 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 que el legislador haya hecho todo lo anterior modificando el Estatuto de los Trabajadores y, 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.

Para concluir, dejar apuntado también que en estos casos posee igualmente una influencia decisiva la estructura de la negociación colectiva imperante en cada ámbito. 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 el 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.

Al final todo ello afecta con gran intensidad a la acción sindical que se pueda desplegar. Lo relevante es que en muchas ocasiones esas transformaciones se verifican como un mero resultado imprevisto, 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 es el 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.

2.2. 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 como un reparto desigual, desde el punto de vista subjetivo, entre las necesidades de flexibilidad reclamadas por las empresas y la seguridad en el trabajo demandada 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. 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. 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 cómoda, en la medida en que gozan de una alta dosis de seguridad, mientras que en paralelo otros segmentos de la población asalariada, en posición inversa, soportan las dosis más elevadas de flexibilidad. 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 algunas 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 principales y no encuentran en su interior.

Desde la perspectiva de la acción sindical en la empresa, el gran dilema deriva de la circunstancia 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 de excesos de flexibilidad y, por tanto, de precariedad laboral. De este modo, de profundizarse en este modelo de segmentación del mercado de trabajo podemos encontrarnos con un escenario de todo punto paradójico desde la perspectiva de los efectos de la acción sindical. 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, si se lograra un más ajustado equilibrio entre los distintos espacios, cabría reclamar una reducción de las fórmulas descentralizadoras, lo que a la postre acabaría reforzando las posibilidades de protagonismo sindical.

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 se refiere estrictamente a las reglas sobre acción sindical en la empresa, puedan impulsar el cambio necesario en la perspectiva antes señalada. Probablemente, en términos jurídicos la clave se sitúe 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.

2.3. 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 multicentro, 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 del «comité intercentro».

A su vez, por imperativos del Derecho de la Unión Europea, 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 europea. 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 europeo, quedando en medio un vacío en el nivel del grupo de empresa nacional, que ni se somete al régimen del «comité intercentro» ni al correspondiente al comité de empresa europeo. 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 constituirla.

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 sea 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 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. Ello no obstante, 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.

Frente a esto, 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, la propuesta consistiría en sustituir el cómputo actual de la representatividad sindical en atención al número de representantes obtenidos por cada sindicato, por otro muy similar que calculara 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 deseasen las unidades electorales y los ámbitos de actuación de los diferentes órganos de representación por vía de la ne-

gociación colectiva, sin que ello tuviera impacto alguno sobre el sistema de cómputo de la representatividad sindical.

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

Otra de las realidades actuales se sitúa en el hecho de que en las empresas van surgiendo perceptibles diferencias entre grupos de trabajadores en función de su inserción profesional, 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 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, o al 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, cierto tipo de mujeres con responsabilidades familiares acentuadas, los trabajadores con contratos temporales con alta rotación en la empresa y, por ende, difícilmente identificables con representantes con mandatos representativos que se prolongan a lo largo de cuatro años, etc.

Frente a ello, se advierte la pervivencia de un prototipo de representante sindical, que sólo se percibe como predisposto 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.

No deja de llamar la atención el hecho de que la regla hoy en día tan extendida respecto del reparto equilibrado de presencia entre hombres y mujeres en muy diversos órganos de gestión, participación y poder no haya llegado a extenderse al ámbito de la representación de los trabajadores en la empresa, particularmente respecto de los comités de empresa. Por ello, creo que nos encontramos en un momento ya de suficiente madurez y consolidación de estas fórmulas como para proponer la incorporación de reglas propias de garantía de la presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras también en los comités de empresa. Es cierto que en ocasiones la traslación automática de las reglas existentes en otros ámbitos (particularmente, en lo que se refiere a las elecciones políticas), puede provocar evidentes distorsiones representativas respecto de la composición de la plantilla de ciertas empresas; por ejemplo, respecto de empresas o centros de trabajo donde o bien haya una presencia muy elevada de hombres o bien de mujeres. Pero ello no tiene porque suponer ningún obstáculo técnico, desde el instante en que sería posible, a semejanza del modelo alemán, introducir un criterio de reparto equilibrado en atención al porcentaje de presencia de hombres y mujeres en cada una de las concretas plantillas de las empresas.

2.5. Nuevos enfoques empresariales: colaboración y responsabilidad social

Para concluir, resaltar igualmente la importancia que pueden llegar a adquirir determinados nuevos enfoques en las actitudes empresariales, con inmediata re-

percusión 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.

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, hasta 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.

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.

Es importante resaltar que lo que tiene de novedosa la responsabilidad social es el rasgo de su «voluntariedad». Por tanto, también como técnica de actuación resulta bien diferente a 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. No se trata, pues, de llevar a cabo por vías diversas lo que ya viene exigido por la legislación laboral general. Al mismo tiempo, 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 iniciativa y decisión. En ocasiones, las organizaciones sindicales pretenden que tales compromisos empresariales se incorporen a la negociación colectiva o bien se formalicen de modo que sean 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 es que si 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» cuando se le presenta un nuevo desafío a la actividad sindical en cuanto al modo de lograr tener un protagonismo influyente en estos campos. Ha de tenerse en cuenta que, como medidas adicionales a las legales, las empresas pueden estar dispuestas a adoptarlas condicionadas a que permanezcan 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 las empresas no están dispuestas a que se incorporen en el mismo; aunque al propio tiempo el sindicato no 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. El sindicato ha de conjurar los riesgos de que la responsabilidad social en la empresa 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 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 les 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, siendo voluntarias estas acciones en los términos antes referidos, la empresa no deja de asumir un compromiso no institucionalizado, más o menos informal, pero cuyo cumplimiento garantiza el hecho de que no hacerlo repercute sobre su prestigio y reputación pública. 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. 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 amenaza de la denuncia ante los poderes públicos de su incumplimiento, al objeto de que por éstos se imponga la correspondiente sanción igualmente pública.