

## IV.

---

# REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA: UNA REFORMA TAN NECESARIA COMO POCO PROBABLE

**Luis Antonio Fernández Villazón**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Oviedo*

### 1. Democracia en la empresa. Por qué es importante que la representación del personal funcione

La idea de democracia industrial es uno de los legados que nos dejó un breve, pero fructífero momento político: el de la elaboración y proclamación de la Constitución de Weimar en Alemania. Se trataba de trasplantar al mundo de la empresa los conceptos de limitación de poderes y participación democrática propios del Derecho público constitucional<sup>1</sup>. De hecho, esa concepción según la cual la empresa no debe ser un mundo aparte de la sociedad y que, en consecuencia, debe participar también de los valores democráticos, volverá a aparecer en otros momentos y lugares de la historia europea en los que se insistirá en la necesidad de desarrollar una democracia o ciudadanía en la empresa<sup>2</sup>. No obstante, con el paso del tiempo, estas ideas se han ido viendo relegadas por las sucesivas crisis económicas y el surgimiento de nuevos paradigmas de empresa. Todo ello hasta el punto de que se ha podido afirmar que el concepto de «democracia industrial» se encuentra en la actualidad en desuso<sup>3</sup>.

En España, este movimiento coincide en el tiempo con el proceso constituyente de 1978 y el desarrollo del modelo de relaciones laborales derivado de la Constitución. Verán así la luz diversas publicaciones académicas que utilizan el concepto de «democracia en la empresa» en los años 80 y 90 del pasado siglo. La idea se presenta, en cierta medida, como una fase más de la transición. Un medio para hacer llegar los valores democráticos a todos los ámbitos de una sociedad que acababa de descubrirlos<sup>4</sup>. O dicho en otras palabras «a un régimen externo de democracia política debe corresponder la afirmación de la ciudadanía y de la democracia social en los lugares de trabajo»<sup>5</sup>. No obstante, también en nuestro país se advierte un cierto repliegue de la idea. En efecto, las sucesivas reformas laborales que se han ido ensayando han

---

1 BAYLOS GRAU, A., «Control, obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles», en VV. AA., *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992, pp. 160 y 161.

2 *Vid.*, por ejemplo, JEAMMAUD, A., «Los derechos de información y participación en la empresa. La ciudadanía en la empresa», en VV. AA., *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992, p. 180.

3 MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N., *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2013 (8.<sup>a</sup> ed.), p. 134.

4 Además del ya citado *Autoridad y democracia en la empresa*, podemos señalar la traducción al español de la obra de Marco Biagi *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1982 o la obra VV. AA., *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales* (RIVERO LAMAS, J., Coord.), 1980.

5 RIVERO LAMAS, J., *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010, p. 13.

ido casi siempre en la línea de potenciar los poderes discrecionales del empresario y reforzar la individualización de las condiciones de trabajo, lo que deviene, casi indefectiblemente, en una concepción más autoritaria de las relaciones laborales.

Cierto es que el propio texto constitucional mostró una relativa «frialidad» hacia la idea de la representación de los trabajadores en la empresa. La única mención que se hace en él a la participación de éstos se encuentra en el artículo 129.2. No sin razón se ha afirmado por ello que, en el diseño constitucional de relaciones de trabajo, la participación ha quedado relegada a un nivel muy modesto, fuera del esencial Título I, como simple principio programático, dentro de un Título (el VII, «Economía y hacienda») con el que mantiene muy poca conexión temática<sup>6</sup>. Por otro lado, el texto del artículo 129 es extremadamente ambiguo y no prejuzga cuáles han de ser las «diversas formas de participación en la empresa» a las que se refiere. Lo único claro es que la promoción de esa participación es labor de los poderes públicos y que éstos han de realizarla «eficazmente». A partir de ahí, la forma concreta en que se articule la participación depende, aparentemente, del exclusivo criterio del legislador. Por ello, el sistema de representación de los trabajadores a través de representantes unitarios diseñado por el Estatuto de los Trabajadores es una opción legal, que se hace «sin perjuicio de otras formas de participación» (art. 61 ET). No existe en el texto constitucional un precepto que vincule u obligue al legislador a establecer órganos de representación unitaria en la empresa<sup>7</sup>. De ahí que la garantía de funcionamiento del sistema deba hacerse también a nivel de jurisdicción ordinaria, sin que tenga acceso, en principio, a la tutela reforzada del recurso de amparo.

No obstante lo dicho, la interpretación del artículo 129.2 CE no debe hacerse aisladamente, sino que debe realizarse en contexto con el resto de la Constitución. Por un lado, está el derecho fundamental a la libertad sindical. Aunque la Constitución en el artículo 28 sólo habla del derecho a fundar sindicatos y de afiliarse a ellos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, abalada por la doctrina del Tribunal Constitucional, incluye en ella los llamados derechos de actividad o acción sindical. Es decir, todos aquellos necesarios para que el sindicato pueda funcionar como tal y realizar adecuadamente su función constitucional de defensa de los intereses de los trabajadores (art. 7 CE). Ello incluye el derecho de la organización, en ejercicio de su autonomía organizativa, a desplegar unidades de actuación sindical dentro de las empresas e incluye también el derecho de los trabajadores de una compañía afiliados a un determinado sindicato a organizarse internamente y realizar actividad sindical dentro de la misma. De tal modo, la participación y representación de los trabajadores en la empresa a través del sindicato al que están afiliados sí tiene una dimensión constitucional que trasciende la pura opción del legislador ordinario. Otra cosa es que tal participación forme parte de la estrategia que la organización sindical, en el ejercicio de su libertad, pueda adoptar o no.

Por otro lado, el artículo 129 debe ponerse en conexión con uno de los principios básicos de nuestra Constitución, la idea del Estado Social, desarrollada en el artículo 9.2. En él se establece como deber de los poderes públicos el «facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»<sup>8</sup>. Desde el momento en que nuestro Tribunal Constitucional ya ha dejado claro en numerosas sentencias que la condición de ciudadano no se pierde por la simple entrada en el centro de trabajo<sup>9</sup>, y desde el momento en que las empresas son parte indiscutible de la vida económica y social, el mandato del artículo 129 de garantizar una participación eficaz cobra mayor peso y contenido constitucional. La empresa no es un ámbito ajeno a la garantía de la libertad, la igualdad y la participación. Los poderes públicos deben garantizar la existencia en ella de mecanismos que faciliten su desarrollo. No se prejuzga

6 RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., «La participación de los trabajadores en la empresa», *Revista de Política Social*, n.º 121, 1979, pp. 126 a 128.

7 BALLESTER PASTOR, I., «La representación de los trabajadores en la empresa: La representación unitaria», en VV. AA., *Manual de Derecho Sindical* (GARCÍA NINET, I., GARCÍA VIÑA, J., VICENTE PALACIO, A., Dirs.), Atelier, Barcelona, 2017 (4.ª Ed.), p. 173.

8 Los primeros intérpretes de nuestra constitución ya pusieron en relación este precepto con el artículo 3 párrafo segundo de la Constitución italiana, del que es claramente tributario. El texto italiano es muy similar, aunque utiliza el término «trabajadores» en lugar de «ciudadanos», lo que le da un contenido más evidentemente social y laboral, RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., «La participación de los trabajadores en la empresa», *loc. cit.*, p. 435.

9 «La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano», *vid.* Por todas STC 88/1985, de 19 de julio (BOE 14 de agosto), FJ 2.º

el modelo, pero es evidente que, necesariamente, debe existir al menos uno. Así pues, y pese a la parquedad del texto constitucional sobre la materia, puede concluirse que la democracia en la empresa es un concepto plenamente coherente con una Constitución que busca garantizar la efectividad real de la igualdad y los derechos de los ciudadanos y que defiende que sus principios básicos deben llegar a todos los aspectos de la vida económica y social.

El concepto, además, tiene un componente netamente europeo. No sólo porque es en Europa donde nace y mayor desarrollo alcanza, sino porque el derecho de los trabajadores a algún tipo de consulta o participación se encuentra expresamente recogido en diversos instrumentos de ámbito europeo. De entrada, la Carta Social Europea, en el ámbito del Consejo de Europa, proclama que «los trabajadores tienen derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa», así como a «tomar parte en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo en la empresa» (arts. 21 y 22). Ya en el contexto de la UE, la vieja Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989 proclamó el derecho a la «información, consulta y participación» (arts. 17 y 18). Aunque se trata de un texto programático, esta carta tiene su influencia en el derecho originario. Así, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en su artículo 151, manifiesta tener presentes, tanto la Carta Social Europea como la Carta Comunitaria. Lo hace, además, justo antes de señalar el diálogo social como objetivo de las instituciones europeas e incluir entre las competencias de la UE, compartidas con los estados miembros, la información y consulta de los trabajadores (art. 153. c) y «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión» (art. 153 f)). Por otro lado, la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, esta sí parte integrante del derecho originario, reconoce en su art. 27 el derecho «a la información y consulta de los trabajadores en la empresa».

Cierto es que, a la hora de concretar estos derechos en normas derivadas concretas, se ha prestado más atención a los procesos de información y consulta que a la propia entidad y estructura de los órganos de representación<sup>10</sup>. De hecho, es bien conocido que en su momento se optó por una vía de la armonización indirecta en la materia, constreñida a la introducción de derechos de información y consulta, inicialmente centrados en los procesos de reestructuración empresarial. Se eludieron así las dificultades que planteaba una armonización directa de tales derechos a través de un canal de representación general o común para toda la UE, como consecuencia de las enormes diferencias existentes en este punto en las tradiciones legales y sindicales de los estados miembros<sup>11</sup>. Ello ha hecho que los actos de información y consulta tengan un mayor grado de protección europea que los propios órganos de representación que deberían encauzarlos. Algo que es coherente con la falta de competencias en materia de derecho de sindicación y asociación de la Unión<sup>12</sup>, pero que responde también a una cierta falta de voluntad política<sup>13</sup>. No obstante, la idea está ahí, ha ido escalando peldaños en su consideración como principio que vincula a los estados miembros y es reiterada constantemente en los diferentes planes de acción de las instituciones europeas. Así sucede, por ejemplo, con el pilar europeo de derechos sociales y su plan de acción, uno de cuyos 20 principios es, precisamente, el diálogo social y la participación de los trabajadores<sup>14</sup>.

Más allá de los aspectos concretos de la regulación europea y sus logros, lo que parece subyacer detrás de estas referencias e instrumentos es la afirmación de un modelo europeo de relaciones laborales. Un modelo que busca, precisamente, dos objetivos que han estado históricamente relacionados con el desarrollo de los mecanismos de participación y representación<sup>15</sup>. Por un lado, la implicación de los trabajadores en la empresa, lo que apunta a unas

10 CABEZA PEREIRO, J., «La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores», en VV. AA., *Participación y acción sindical en la empresa* (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013, p. 215.

11 HUERTAS BARTOLOMÉ, T., «Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, n.º 1, 2002, p. 124.

12 CABEZA PEREIRO, J., «La doctrina del Tribunal de Justicia...», *loc. cit.*, p. 215

13 MIRANDA BOTO, J. M.<sup>a</sup>, «¿Lo colectivo en el mercado interior?», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 122, 2016, p. 89.

14 Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales (art. 8).

15 Objetivos no siempre expresos y que han hecho que tales mecanismos fueran censurados desde algunos posicionamientos como «productivistas» y encubridores de la oposición de intereses de trabajadores y empresarios; en la medida en que potencian el rendimiento del trabajo y tienen por objetivo, en último término, la

relaciones colectivas más colaborativas y, en consecuencia, menos conflictivas. Por otro, y en cierto modo como contrapartida, una reducción o limitación de los poderes unilaterales dentro de la organización empresarial. Es decir, un ejercicio del poder más participativo. Es ese uno de los valores europeos que la Unión ha tratado de reafirmar con más o menos empeño y diferente grado de éxito. Un valor que conviene volver a reivindicar en estos tiempos convulsos; salvo que se desee volver a unas relaciones colectivas de trabajo disruptivas o se quiera convertir a la empresa en un islote de poder autocrático en medio de una sociedad cada vez más exigente con los valores democráticos en todos sus ámbitos.

## 2. El modelo español de representación y sus deficiencias

Del comentario que hemos hecho en el epígrafe anterior puede deducirse que, si bien los preceptos constitucionales no prejuzgan en ningún momento el canal concreto de participación y representación que puede adoptar el legislador, sí que, de algún modo, promocionan o favorecen la opción finalmente adoptada por el ordenamiento español. El juego combinado de los artículos 28.1 y 129 apunta a la existencia de dos dimensiones de la participación en la empresa. Una es la vinculada al derecho fundamental a la libertad sindical, donde la acción del legislador, siendo amplia, estaría más constreñida. La segunda vendría dada por las otras formas de participación, sobre las que se dispone de un campo de actuación mucho mayor. Así pues, la configuración de un doble canal de representación (con una dimensión netamente sindical por un lado y, por otro, una segunda desarrollada por el legislador ordinario y con carácter no necesariamente sindical) era un resultado más que probable del proceso de aplicación y ejecución de nuestra carta magna. El contexto social y político de la transición harían el resto.

Sin duda, uno de los elementos más influyentes será la estrategia de actuación sindical de las dos grandes confederaciones sindicales. Por un lado, estaría CC. OO, partidaria de mantener un modelo de representación unitaria similar al de los viejos Jurados de Empresa, en los que había conseguido participar desde la ilegalidad a través de su política de infiltración en la Organización Sindical franquista. Por otro la UGT, recientemente llegada del exilio, y partidaria de un modelo de acción directa del sindicato y de sus afiliados en la empresa<sup>16</sup>. La regulación provisional de la transición, establecida en el RD 3149/1977, de 6 de diciembre, sólo preveía un modelo de representación unitaria, centrado en los comités de empresa y los delegados de personal, desconociendo por completo los sindicales. Probablemente ello se debió al recelo inicial de los gobiernos de entonces hacia la acción directa del sindicato en los centros de trabajo. Serán los grandes pactos entre los actores sociales realizados en los años 1979 y 1980 los que configurarán una representación sindical adicional, articulada ya de forma muy similar a como la conocemos hoy<sup>17</sup>. Esa doble vía quedará consagrada en el texto del Estatuto de los Trabajadores, que, aunque regula principalmente en su Título IV la representación unitaria, reconoce la convivencia con ella de la representación sindical. El cuadro se cerrará pocos años después, cuando se apruebe la Ley Orgánica de Libertad Sindical, incluyendo una regulación competente y detallada de ésta última, a través de las Secciones y los Delgados Sindicales.

Los dos canales se encuentran íntimamente unidos. Desde el momento en que la representación unitaria es obligatoria y llega a centros de trabajo más reducidos que la sindical, relegada a empresas o centros de cierta magnitud, los delgados de personal y comités de empresa se han convertido en un elemento clave de la estrategia sindical de acción en los lugares de trabajo. Por si esto fuera poco, la medición de la representatividad de las organizaciones sindicales depende, como es sabido, de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios. Ello ha implicado una fuerte interdependencia de las dos represen-

---

reducción la conflictividad social, RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., «La participación de los trabajadores en la empresa», *loc. cit.*, p. 425. Es preciso reconocer que la potenciación de los órganos de representación unitaria por parte de los gobiernos europeos a lo largo del siglo XX, tuvo en muchas ocasiones el objetivo de obstaculizar el despliegue de formas más revolucionarias de acción colectiva, OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, Tecno, Madrid, 2003 (8.ª ed.), p. 304.

16 OLIET PALÁ, A., «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», *Revista Espacio Tiempo y forma, Serie V, Historia Contemporánea*, n.º 13, 2000, pp. 475 y 476.

17 AGUT GARCÍA, C., *El sindicato en la empresa (secciones y delegados sindicales)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, p. 136.

taciones entre sí. Por un lado, la unitaria ha pasado a estar fuertemente sindicalizada, pues la mayoría de las candidaturas y de los representantes electos son provenientes de los sindicatos. Por otro, esa sindicalización se ha vuelto clave para la actuación de las propias organizaciones, que necesitan de la unitaria, no sólo para llegar a centros de trabajo más reducidos o para certificar su grado de representatividad, sino también para realizar actividades de vital importancia, como la negociación de convenios colectivos estatutarios de empresa o la designación de delegados sindicales.

El sistema, preciso es resaltarlo, ha funcionado razonablemente bien en las décadas que lleva implantado. Sin duda se encuentra plenamente consolidado y, lo que es más importante, goza de un alto grado de aceptación y reconocimiento por parte de los actores principales del modelo: los propios sindicatos y las organizaciones empresariales<sup>18</sup>. Como medida del grado de representatividad, el eco electoral tiene una enorme ventaja: la fiabilidad y exactitud que garantiza el sistema de elección a los representantes unitarios. Seguramente por ello, el modelo ha permanecido prácticamente intacto durante todo este tiempo, sin apenas modificaciones. Más allá de la introducción de la representación específica en materia de prevención de riesgos laborales o de algunos ajustes del procedimiento electivo y en materia de competencias, prerrogativas y garantías. No obstante, el sistema presentaba sus lagunas ya en el momento de su constitución. Deficiencias que no han hecho sino crecer con el paso del tiempo y que esa falta de reformas no ha hecho sino agravar. En este sentido, lo que inicialmente podría ser una ventaja, la estabilidad normativa del conjunto, va camino de convertirse en su talón de Aquiles. Exponemos a continuación las que consideramos principales deficiencias del modelo.

Sin duda, la más relevante de esas deficiencias es la excesiva relevancia que nuestro sistema otorga al centro de trabajo como unidad de referencia de la representación de los trabajadores, especialmente en el caso de la representación unitaria. Este modelo, unido a la exigencia de un determinado número de trabajadores para poder articular la representación, centra la atención en empresas de cierto tamaño y corte «tradicional» fordista, lo que genera disfunciones tanto para las organizaciones pequeñas y medianas como para las grandes. En efecto, las pequeñas empresas, que suponen una parte muy relevante de nuestro tejido productivo, quedan fuera de este sistema de representación. También quedan fuera empresas con un elevado número de trabajadores empleados, pero que se articulan en una pléyade de centros de trabajo de reducido tamaño y, en consecuencia, sin representación de personal. Las fórmulas que el propio Estatuto de los Trabajadores prevé para permitir una representación por encima del centro de trabajo son muy limitadas y no permiten salvar este obstáculo. Así, el Comité intercentros debe ser creado por convenio colectivo, lo que apunta a la necesidad de tener ya implantada una representación de personal con capacidad para negociar. De tal manera, la Ley parece limitarlo de nuevo a empresas que dispongan de centros de trabajo con tamaño suficiente para disponer de su propio comité. De hecho, los integrantes del comité intercentros han de ser designados «de entre los componentes de los distintos comités de centro» (art. 63.3 ET). Lo mismo puede decirse del comité conjunto del artículo 63.2 ET. Éste se encuentra constreñido a dos supuestos legales, que están muy lejos de cubrir todas las necesidades de representación de una empresa atomizada en múltiples centros de trabajo con escaso número de trabajadores.

El problema, que es originario como hemos dicho, no ha hecho sino agravarse con el surgimiento de los nuevos modelos de organización empresarial, fruto de los cambios tecnológicos, sociales y económicos. Entre ellos cabe destacar, en primer lugar, el llamado *fissured workplace*. Se trata de un fenómeno que es el resultado de una larga evolución y que hunde sus raíces en procesos ya bien conocidos por la doctrina laboralista, como son la descentralización productiva o el *outsourcing*, si bien su desarrollo a lo largo de los años ha llevado a consecuencias difíciles de prever en un primer momento. En efecto, lo que comenzó siendo una fórmula de mejora de la eficiencia, a través del abandono por las organizaciones de actividades instrumentales que desviaban recursos, para poder centrar toda su energía en las actividades claves o centrales del proceso productivo, ha acabado convirtiéndose en una completa transformación de la empresa y el centro de trabajo tal y como se conocían, con numerosas y profundas

18 CRUZ VILLALÓN, J., «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», *Revista Galega de Dereito Social*, n.º 1, 2016, p. 50.

consecuencias en el mundo de las relaciones laborales. Frente a las grandes corporaciones del pasado, con fronteras precisas y con más empleo localizado dentro de su organización que fuera, han surgido grandes negocios que se asemejan más a un pequeño sistema solar, con una firma líder en el centro y organizaciones más pequeñas orbitando a su alrededor. Cuanto más nos alejamos en ese sistema de la firma líder, los márgenes de beneficio de los negocios satélites disminuyen, a la vez que aumenta la competencia entre ellos, generándose una fuerte presión a la baja en los salarios y en otras condiciones de trabajo<sup>19</sup>.

Cuando hablamos de descentralización productiva no nos referimos exclusivamente a la ya tradicional subcontratación, sino a toda una pléyade de variantes de lo que podemos llamar «colaboración empresarial»<sup>20</sup> y que adopta formas como las empresas multiservicios, las franquicias, las cadenas de suministro y un largo etcétera<sup>21</sup>. En todos ellos se producen los efectos antes descritos, a los que hay que unir, en lo que a nosotros ahora interesa, dificultades para la configuración de la representación de los trabajadores. El legislador no ha sido ajeno a dichas dificultades y ha introducido cierta regulación en la materia en el artículo 42 ET. Así, los números 4 y 5 de dicho artículo obligan, tanto a la empresa principal como al a subcontrata, a proporcionar cierta información a los trabajadores y a sus representantes. Por su parte, el número 6 permite a los trabajadores de la subcontrata acudir a la representación de los trabajadores de la empresa principal, cuando no disponen de una propia, y siempre en cuestiones relacionadas con las condiciones de ejecución de la actividad laboral. Finalmente, el número 7 prevé ciertas fórmulas de coordinación entre las representaciones de la empresa principal y de las contratistas o subcontratistas. Se trata de un tímido avance limitado, sin embargo, no sólo por el escaso alcance de su contenido, sino especialmente porque el ámbito de aplicación de los mencionados preceptos se reduce a las contratistas y subcontratistas de la propia actividad de la empresa principal. Quedan fuera, en consecuencia, un gran número de contratistas y subcontratistas que no encajan en dicha categoría. Obviamente, tampoco se extiende a las otras fórmulas de descentralización a las que hemos hecho referencia.

Otra nueva fórmula de organización empresarial con efectos en el modelo de representación de los trabajadores viene dada por la llamada economía colaborativa. La Comisión Europea ha definido este fenómeno como un modelo de negocio en el que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares. La economía colaborativa implicaría, según la Comisión, a tres categorías de agentes: los prestadores de servicios que comparten activos, recursos, tiempo y/o competencias (y que pueden ser particulares que ofrecen servicios de manera ocasional o prestadores de servicios que actúen a título profesional); los usuarios de dichos servicios; y los intermediarios que, a través de una plataforma en línea, conectan a los prestadores con los usuarios y facilitan las transacciones entre ellos<sup>22</sup>. Aunque la economía «colaborativa» o a demanda se basaba inicialmente en prácticas de trueque o intercambio, las nuevas tecnologías han impuesto un fuerte ritmo de evolución, acelerado por la aparición de plataformas digitales que intervienen en el mercado con ánimo de lucro, lo que ha generado el surgimiento de un nuevo sector en el que determinadas compañías se convierten en proveedoras de bienes o servicios<sup>23</sup>. Lo cierto es que la economía bajo demanda es un término «paraguas» que recoge un conjunto de modelos de negocio bastante diferentes entre sí, aunque compartiendo el elemento común de una plataforma digital que actúa como intermediario entre los consumidores y los proveedores de bienes y servicios. Por ello, se hace necesario diferenciar la economía colaborativa propiamente dicha de las fórmulas de *crowdsourcing* en

19 WEIL, D., *The Fissured Workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press, Cambridge-London, 2014, p. 43.

20 MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2022 (31.ª ed.), p. 251.

21 Una exposición detallada y actualizada de esas múltiples fórmulas puede encontrarse en RODRÍGUEZ CARDO, I., ÁLVAREZ ALONSO, D., «Multipart work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends», *European Labour Law Journal*, vol. 13, n.º 4, 2022.

22 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de junio de 2016: Una Agenda Europea para la economía colaborativa (COM(2016) 356 final).

23 RAMOS QUINTANA, M., «Un soporte jurídico para el trabajo digital, ¿qué trabajo?», *Trabajo y Derecho*, n.º 47, 2018.

las que se articula una auténtica prestación de servicios profesional y donde la plataforma no se limita a ser un simple intermediario, sino que se implica directamente en garantizar la calidad de dicho servicio<sup>24</sup>.

En lo que a nosotros ahora interesa, la representación y participación de los trabajadores en la empresa, las nuevas fórmulas de organización descritas potencian tres fenómenos que afectan directamente a la configuración y eficacia de dicha representación. No se trata en realidad de circunstancias de reciente aparición, sino más bien de elementos ya existentes que se han visto potenciados de forma exponencial en los últimos años. El primero de ellos viene dado por lo que podemos llamar en general el aumento de la precariedad laboral. Ya hemos visto como el *fissured workplace* tiene una fuerte incidencia a la baja sobre las condiciones de trabajo. Esa situación más precaria, dificulta la defensa por parte de la plantilla de sus derechos laborales y la organización colectiva. Dato que se agrava por el hecho de que la atomización del trabajo y la irrupción de las plataformas llevan aparejada otra consecuencia añadida: el cada vez mayor aislamiento de los trabajadores entre sí, lo que supone un obstáculo evidente para la organización y la acción colectiva<sup>25</sup>.

Pero no se trata sólo de precariedad en los contratos de trabajo. La aparición de formas de prestación de servicios no laborales, pero con similares niveles de dependencia o subordinación, se ha disparado en la actualidad de la mano de las nuevas formas de organización descritas. La economía de plataformas se articula precisamente sobre la base de que los prestadores de servicios no son trabajadores asalariados, sino simples autónomos, TRADES o, directamente, personas que realizan un trabajo puramente informal y, en consecuencia, al margen de toda regulación. Algo parecido sucede con la descentralización productiva. Obviamente, si estamos hablando de figuras no laborales, la articulación de una representación unitaria, tal y como la configura nuestro ET, queda totalmente descartada. Por último, hoy por hoy, resulta ya palmario que la descentralización productiva o la economía de plataformas se utilizan con frecuencia como pantalla para ocultar auténticas relaciones laborales y evitar la obligada aplicación de las normas del Derecho del Trabajo. La figura del falso autónomo y la necesidad de luchar seriamente contra el fraude aparecen aquí con toda su crudeza. Aunque ya se han dado pasos para abordar este problema, tanto en el ámbito internacional como interno, es esta una cuestión con muchas aristas que dista mucho de estar solucionada de forma definitiva.

El segundo de los fenómenos que queremos analizar es la incidencia que las nuevas formas empresariales tienen sobre la figura del centro de trabajo, clave como sabemos para la articulación de la representación de los trabajadores. Las fórmulas de descentralización productiva tienden a atomizar los centros de trabajo, lo que hace cada vez más difícil articular la representación unitaria en ellos. De hecho, estas fórmulas de descentralización, en sus diversas variantes han hecho aumentar el número de empresas caracterizadas por tener un número elevado de empleados en su conjunto repartidos en centros muy pequeños, lo que provoca que se constituyan en ellas muy escasos órganos de representación. Las cosas se complican aún más en la economía de plataformas, donde la atomización del lugar de trabajo acaba siendo simple y llana desaparición. En efecto, este modelo de negocio no necesita la existencia de un lugar de trabajo propiamente dicho, sino que la comunicación entre la plataforma y las personas que prestan los servicios se realiza por medios digitales, asumiendo estas últimas la obligación principal de mantenerse *online* para recibir los pedidos y poder responder a ellos. En este contexto, la determinación de la existencia de un centro de trabajo, tal y como lo define el artículo 1.5 ET, encuentra enormes dificultades, lo que hace que las herramientas colectivas de representación de los trabajadores pierdan puntos de anclaje<sup>26</sup>.

24 TODOLÍ SIGNES, A., «El trabajador en la “Uber economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario», *Trabajo y Derecho*, n.º 25, 2017. O, en otras palabras, destacar «la gigantesca distancia que existe entre lo que es verdadera solidaridad, ayuda y colaboración entre iguales (...), y lo que no es más que un modelo de negocio caracterizado básicamente por el uso intensivo de las tecnologías de la comunicación y de la información, y —dicho sea de paso— de mano de obra barata y flexible al máximo», MARTÍNEZ MORENO, C., «Nuevos empleadores y empleados, ¿hacia un nuevo concepto de relación de trabajo?», VV. AA., *Derecho y nuevas tecnologías* (FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Coord.), Civitas, Madrid, 2020, p. 495.

25 ÁLVAREZ ALONSO, D., (2018) «Nuevas formas de organización empresarial más allá de la descentralización productiva: la “atomización del trabajo” y su impacto sobre el sistema de relaciones laborales», en VV. AA., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, Madrid, 2018.

26 ESTEBAN LEGARRETA, R., «Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las

El tercero de los fenómenos viene dado por el hecho de que no es sólo el centro de trabajo lo que se atomiza, sino también las propias organizaciones. Al lado de la gran empresa dispersada en pequeños centros de trabajo, aparecen también empresas cada vez más pequeñas que se ven obligadas a competir entre sí (y con las grandes) dentro de ese «sistema solar» en que se han convertido muchos procesos productivos al aplicar las técnicas del *fissured workplace*. Aquí, superar el centro de trabajo como punto de referencia no soluciona el problema de falta de representación, porque es la propia entidad empresarial la que no llega a los umbrales que permiten la instauración de los órganos representativos. En muchos casos, los trabajadores de estas pequeñas empresas subcontratistas coinciden, no obstante, en un mismo lugar de trabajo y aúnan sus esfuerzos para conseguir un fin productivo común. Sin embargo, la rigidez formal de nuestro sistema legal de representación no permite reflejar esa realidad material que supera la personalidad jurídica de cada una de las entidades participantes. Es por ello, que la posibilidad de articular representaciones de carácter interempresarial se ha convertido en un nuevo reto que debe ser considerado desde el punto de vista de la *legue ferenda*. Es esta una línea de actuación abierta como sabemos, aunque de forma todavía muy tímida y claramente insuficiente, por los artículos 42.7 y 8 ET.

De hecho, la indiferencia de nuestro modelo hacia la existencia de redes y estructuras empresariales queda patente por la desidia que el legislador español ha mostrado a la hora de regular una figura ya tradicional y muy asentada en nuestro tejido productivo: el grupo de empresas. En materia de representación de personal, de hecho, las únicas previsiones que se han incorporado lo son por necesidad de transposición del Derecho comunitario, como es el caso de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. No deja de ser llamativo que no exista en nuestro ordenamiento una solución similar para los grupos de dimensión nacional. Podemos decir que, si a nuestra legislación le cuesta superar la figura del centro de trabajo, se muestra mucho más reacia a superar las barreras formales de la empresa como entidad. Barreras formales que, sin embargo, los nuevos modelos empresariales rebasan con cada vez más frecuencia y facilidad. La disfunción que ello provoca es evidente. De nuevo, la economía de plataformas complica aún más las cosas. Éstas sirven también como mecanismo alternativo de colaboración entre empresas, por lo que son susceptibles de crear redes inter empresariales menos transparentes y, en consecuencia, más difíciles de detectar y abordar por el derecho.

Como vamos, todas estas insuficiencias se centran en el canal de representación unitaria. ¿Son extensibles al canal de representación sindical? La respuesta a esta pregunta es clara. La representación sindical se encuentra en mejores condiciones para abordar los retos que plantean los nuevos escenarios laborales. En primer lugar, y como ya hemos señalado en otra ocasión, porque tanto nuestra regulación (Constitución y Ley Orgánica de Libertad Sindical) como nuestros tribunales han realizado una determinación del ámbito subjetivo del derecho a la libertad sindical con vocación claramente universalista. Es decir, no se limita a las estrictas fronteras del trabajo asalariado, sino que se extiende, al menos parcialmente, a los autónomos y a otras formas de prestación de servicios que reproducen situaciones de subordinación próximas o similares a las de aquél<sup>27</sup>. Ello hace que la libertad sindical se vea mucho menos afectada por los retos planteados por el auge de esas otras formas de prestación de servicios.

Por otro lado, el canal de representación sindical, a través de secciones y delegados sindicales, es mucho más flexible que el unitario y se encuentra también en mejores condiciones para abordar el fenómeno de la atomización o incluso desaparición del lugar de trabajo. En efecto, la constitución de las secciones sindicales forma parte del derecho de auto organización del sindicato, por lo que su configuración y distribución es, en principio, libre. Por lo tanto, nada impide su articulación en distintos ámbitos, ya sean estos el centro de trabajo, la empresa u otras fórmulas intermedias, como puede ser la provincia o la CC. AA. Ciertamente es que, si la sección desea contar con un delegado sindical con los derechos y atribuciones que ello supone, debe ajustarse a los requisitos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, ese mismo artículo señala que el delegado sindical puede constituirse en «las empresas o, en

---

plataformas colaborativas», en VV. AA., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, Madrid, 2018, p. 5.

27 FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., «Las relaciones colectivas de trabajo y su regulación: retos y propuestas», en VV. AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 38.

su caso, en los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores», lo que, tras un breve periodo de dudas jurisprudenciales, se entiende como libertad de la organización para optar por el ámbito que mejor convenga a la organización, siempre que se respeten las normas estatutarias y no se incurra en fraude de Ley<sup>28</sup>.

Con todo, la regulación de la representación sindical también presenta algunas deficiencias. La más destacada de ellas viene dada, sin duda, por el elevado número de trabajadores que deben tener la empresa o el centro de trabajo para que las secciones sindicales dispongan de un delegado sindical (250). Ello limita mucho su capacidad expansiva, pues relega este tipo de representación a las administraciones públicas y a las grandes empresas. De tal modo, las posibilidades de adaptación abiertas por la flexibilidad de su regulación quedan por este simple hecho muy restringidas. Ello lleva aparejado otro efecto colateral: una gran desigualdad en la articulación de la representación de los trabajadores en las empresas españolas. Mientras que en muchas organizaciones no se dan los requisitos para constituir ningún tipo de representación, en otras, por el contrario, se constituyen y superponen todas las previstas legalmente.

La otra deficiencia clave es la vinculación que nuestro ordenamiento hace de ambos canales de representación. El canal sindical es, sí, mucho más flexible y adaptable, pero, por mandato legal, necesita del unitario para realizar una parte importante de las actividades que podemos considerar esenciales para el desarrollo de sus funciones. Ello provoca un efecto «contagio» de las rigideces de la representación unitaria a la sindical, lo que recorta sustancialmente las capacidades adaptativas de esta última. Este proceso de contagio afecta, además, a dos aspectos fundamentales del ejercicio del derecho fundamental: el sistema de medición de la representatividad y la negociación de convenios colectivos de empresa de carácter estatutario.

En el caso del primero, la medición de la representatividad a través del eco en las elecciones es un sistema muy fiable, que garantiza una gran calidad y precisión de los resultados y evita manipulaciones e inseguridades. El problema radica en que sólo muestra la opinión de los trabajadores que tienen acceso en su empresa al sistema de representación unitaria. Desde el momento en que éste, como sabemos, tiene serias dificultades para articularse en los nuevos escenarios laborales, tenemos que nuestro modelo de medición de la representatividad ofrece una foto muy fiable y fidedigna de una porción cada vez más pequeña de trabajadores y empresas, por lo que puede acabar dando una imagen distorsionada de la verdadera fuerza o influencia de las organizaciones. No creo que sea el caso en el momento actual, pero es evidente que, si no se adoptan medidas para corregir la desviación, el criterio del eco electoral puede acabar siendo poco representativo de la realidad.

Respecto de la negociación de convenios colectivos estatutarios de ámbito empresarial, sabemos que el ET permite asumir su elaboración a las secciones sindicales. Si recordamos que la constitución de dichas secciones se encuentra sujeta a reglas mucho más flexibles que la representación unitaria, parecería que se abre ahí una posibilidad de articular este tipo de negociación en ámbitos atomizados, donde es difícil que se constituyan delegados de personal o comités de empresa. No obstante, debemos puntualizar que para que el convenio pueda negociarse directamente por las secciones sindicales éstas deben contar con la mayoría de los miembros en el comité de empresa. De hecho, el Tribunal Supremo ha llevado esa flexibilidad al máximo, atribuyendo directamente la legitimación al sindicato, aunque no tenga constituidas secciones sindicales en la empresa<sup>29</sup>. Aparece así otra fuente de «contagio» de las rigideces de la representación unitaria a la sindical. Aunque la creación de la sección encuentre menos obstáculos, ésta no podrá negociar convenios estatutarios si falla la unitaria.

En el caso de la designación de delegados sindicales, el Supremo ha hecho una interpretación muy flexible del requisito de la «presencia en el comité de empresa», permitiendo nombrar delegados sindicales de empresa en organizaciones con varios centros de trabajo, de los que sólo uno cuenta con representación unitaria<sup>30</sup>. Sin embargo, esa interpretación flexible no es

28 Sobre el particular *vid.* ÁLVAREZ ALONSO, D., *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 73.

29 Así lo señala la STS 5679/2022, de 22 de junio (Rec. n.º 97/2020): «es al sindicato a quien corresponde originariamente el derecho a la negociación colectiva en tanto que contenido esencial del derecho de libertad sindical, siendo una cuestión interna si la negociación se realiza por el propio sindicato o por las secciones sindicales».

30 *Vid.*, entre otras, SSTS 61/2018, de 25 de enero (Rec. n.º 30/2017), 9/2020, de 9 de enero (Rec. n.º 100/2018) y 337/2012, de 23 de marzo (Rec. n.º 133/2019).

exportable a la negociación de convenios colectivos, donde el principio de correspondencia entre el ámbito de negociación y el de legitimidad del representante que negocia se considera esencial para la válida elaboración de convenios colectivos con eficacia *erga omnes*. Algunas resoluciones de los tribunales parecen abrir la posibilidad de que no se aplique este principio de correspondencia cuando se negocie con la representación sindical<sup>31</sup>, lo cual ha sido bien recibido por la doctrina<sup>32</sup>. Si bien conviene ser prudentes, pues la cuestión se plantea abiertamente en la Audiencia Nacional, pero no tanto en el Tribunal Supremo. Otras propuestas, como la de extender al ámbito empresarial la regla que permite negociar convenios colectivos de sector con los sindicatos más representativos en ámbitos que carezcan de representación, ya ensayada por el legislador respecto de los planes de igualdad, tendrían como efecto secundario ahondar en las deficiencias de nuestro sistema a las que aludimos en el párrafo siguiente.

Otras deficiencias de la representación sindical tienen que ver menos con la configuración legal y más con el contexto sociopolítico. La más destacada es el distanciamiento que los trabajadores de los nuevos modelos de empresa suelen tener hacia la institución del sindicato y, en general, la baja valoración social que estas organizaciones tienen en el marco de la sociedad actual<sup>33</sup>. Se trata de un problema serio que, en cierto modo, empaña, la enorme flexibilidad y capacidad de adaptación que demuestra la regulación de la libertad sindical. Aquí, las soluciones que deben plantearse no son legales y pasan por cambios en la estrategia sindical y por el despliegue de políticas de concienciación y puesta en valor de la acción colectiva. No obstante, no puede negarse el hecho de que el alto nivel de institucionalización de los sindicatos en el ordenamiento español les ha dado gran fuerza y una posición esencial dentro del sistema democrático, pero también ha contribuido a alejarlos de las bases y de los problemas concretos de las personas trabajadoras. Esta reflexión debe tenerse muy en cuenta a la hora de plantear alternativas de solución. Aunque no se considere adecuado acometer una reforma o enmienda total al sistema, es evidente que cualquier intento de mejora debe evitar, al menos, incrementar la fuerte institucionalización ya existente.

### 3. Propuestas de reforma

De la descripción de las deficiencias de nuestro sistema de representación de personal que hemos hecho en las líneas anteriores ya se deduce cuál debería ser la dirección tomada por una hipotética reforma legal que pretendiera corregirlas. El esfuerzo reformador debería centrarse en la representación unitaria y debería actuar principalmente sobre la unidad de referencia para la constitución de esos órganos de representación: el centro de trabajo. No se trata de abandonar completamente ese nivel. No debe olvidarse que, aunque los nuevos escenarios laborales lo han puesto en cuestión, hay todavía una parte importante del tejido productivo para la que este ámbito de representación es el adecuado. Las reformas, así pues, deberían ir en la dirección de flexibilizar las reglas de constitución de los representantes unitarios, de manera que exista una unidad de referencia preferente legalmente pero que, a la vez, sea posible ajustarla según lo exija el tejido productivo implicado.

Llegados a este punto, coincidimos con los numerosos autores que han propuesto convertir a la empresa y no al centro de trabajo en la unidad básica para la constitución de comités de empresa y delegados de personal<sup>34</sup>. Creemos que este es el módulo que permite afrontar con

31 Se trata de la SAN 13/2016, de 27 de enero (Rec. n.º. 328/2015), confirmada por la STS 730/2017, de 27 de septiembre (Rec. n.º. 121/2016).

32 NIETO ROJAS, P., "El futuro de las comisiones *ad hoc*", *Trabajo y Derecho*, n.º 96, 2022.

33 Para un análisis de la confianza en los sindicatos de la opinión pública española *vid.* RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V., GONZÁLEZ BEGEGA, S., «Opinión pública y confianza en los sindicatos españoles: contexto, indicadores y determinantes» en VV. AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 67 a 91,

34 *Vid.*, entre otros, CRUZ VILLAZÓN, J., «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», *loc. cit.*, p. 61; SALA FRANCO, T., LAHERA FORTEZA, J., «La representación de los trabajadores en la empresa», en VV. AA., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral* (SALA FRANCO, T., Coord.), Francis Lefebvre, Madrid, 2018; CIALTI, P. H., «La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral», *Temas Laborales*, n.º 157, 2021, pp. 100 a 102; FERNÁNDEZ VILLAR, C., «Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos», en *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. Y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022, p. 208.

mejores opciones de éxito los retos que generan las nuevas fórmulas de organización empresarial y los fenómenos que están en la base de la fragmentación del centro de trabajo. No obstante, y como hemos ya señalado, es necesario permitir una flexibilización del módulo legal para permitir adaptaciones de los órganos representativos a escenarios donde resulte más adecuada la existencia de niveles inferiores de representación. Estos no tienen por qué referirse exclusivamente al centro de trabajo, sino que podrían referirse a otros niveles intermedios, como podría ser la provincia o la comunidad autónoma. La decisión sobre la implantación de estos otros niveles de representación debería ser negociada y pactada, por lo que el convenio colectivo o el acuerdo entre la dirección empresa y la representación de las personas trabajadoras debería ser el cauce adecuado para su implantación.

Esta potenciación de la negociación colectiva y cambio del nivel de referencia para la constitución de los órganos de representación requiere de una intervención legislativa. Aunque compartimos la opinión según la cual la normativa actual ya permitiría, con una interpretación adecuada, la intervención de la negociación colectiva para adaptar los ámbitos de constitución de comités de empresa y delegados de personal<sup>35</sup>, lo cierto es que parece existir una arraigada convicción doctrinal y jurisprudencial que sostiene lo contrario<sup>36</sup>. El arraigo de esa interpretación es tal, que sólo la intervención decidida del legislador podría permitir superarla con garantías de éxito. Por otro lado, el ET, en su Disposición Final 2.<sup>a</sup> señala que «El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II (...) a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado». Un ejemplo de que el legislador de 1980 ya previó la posible existencia de centros de trabajo fragmentados o «dispersos», dando al gobierno una importante capacidad de adaptación. No obstante, es evidente, por el tenor de la norma, que el fenómeno de la fragmentación se concibe entonces como una excepción a la organización habitual de las empresas a la que puede darse respuesta con una intervención gubernativa de carácter técnico. Dado que en la actualidad podemos decir que la situación es radicalmente diversa, resultaría excesivo tratar de adaptar la normativa a los nuevos fenómenos por medio de dicha facultad gubernativa y no mediante una reforma completa y meditada del texto legal principal.

El abandono del centro de trabajo como unidad de referencia para la constitución de los órganos de representación unitaria en favor de la empresa resuelve gran parte de los problemas generados por el fenómeno del *fissured workplace*, aquellos que se producen *ad intra* de las organizaciones, por la existencia de unidades productivas cada vez más pequeñas. Sin embargo, no serviría para afrontar los que surgen *ad extra*, como consecuencia de los fenómenos de colaboración empresarial, como son la subcontratación, los grupos o las redes de empresas. En este punto sería conveniente que el legislador español abandone su singular «pereza» y, al menos, regule mecanismos de representación para los grupos de empresa de dimensión nacional. Para ello sólo tendría que inspirarse en la ya existente legislación para los de dimensión comunitaria, por lo que no parece que la tarea vaya a exigir excesivos esfuerzos ni vaya a suponer una conmoción dentro del ordenamiento ya vigente. También debería estudiarse la posibilidad de extender esas reglas de representación, no sólo a los grupos de empresa propiamente dichos, sino también a los casos en que exista una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, en la línea de lo que ya prevé el artículo 87.1 ET para la negociación de convenios colectivos. Sería este un avance importante a la hora de articular mecanismos de representación que superen los límites de la empresa como entidad jurídica. Labor en la que, de nuevo, debería otorgarse un papel protagonista a la propia negociación colectiva. Obviamente, quedaría pendiente el abordaje de la dimensión interna-

35 Sobre el particular *vid.* YSÁS MOLINERO, H., «El papel de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria de las personas trabajadoras», *IUSLabor*, n.º 2, 2021, pp. 136 y 137.

36 Dicha convicción se sustenta en resoluciones como la STS 31 de enero de 2001 (Rec. n.º 1859/2000), la STS 20 de enero de 2008 (Rec. n.º 77/2007) y la STS de 7 de febrero de 2012 (Rec. n.º 114/2011), de las que la mayoría de la doctrina ha deducido una posición jurisprudencial muy rígida sobre las posibilidades de la negociación colectiva para intervenir en esta materia que, eso sí, ha sido objeto de numerosas críticas. Para un resumen de esas diversas censuras *vid.* CIALTÍ, P. H., «La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral», *loc. cit.*, pp. 91 a 93.

cional del problema, cada vez más significativa. No obstante, ese es un reto que escapa a la acción de las normas nacionales y que requiere intervenciones más decididas por parte de las organizaciones competentes en dicho ámbito.

También sería conveniente hacer avanzar un paso más las provisiones sobre representación de los trabajadores de empresas subcontratistas en los números 7 y 8 del artículo 42. De entrada, debería establecerse de manera clara que esas provisiones son exigibles a todo tipo de contratas y no sólo a las mencionadas en el número 1 del mismo precepto. Por otro lado, la posibilidad de que los trabajadores de la subcontrata acudan a los representantes de la empresa principal, cuando carecen de representación propia y comparten habitualmente el mismo centro de trabajo, debería reforzarse abriéndoles el acceso a las propias elecciones para cubrir esa representación (al menos con derecho al sufragio activo), siguiendo el modelo de «comunidad de trabajo» incorporado, por ejemplo, en la legislación francesa<sup>37</sup>. En nuestro país la vía podría ser la creación de un colegio electoral específico para este tipo de trabajadores.

En esos casos el requisito de no disponer de representación propia también debería matizarse en función de las circunstancias. Téngase en cuenta que, con la propuesta de configuración que aquí hemos hecho, la articulación de la representación en las empresas subcontratistas se haría preferiblemente tomando la organización en su conjunto como unidad productiva. Ello sería compatible con la creación negociada de órganos representativos en los distintos centros donde se desarrollan actividades para otros, si el tipo de actividad o el número de trabajadores afectados lo aconsejan. Allí donde esos órganos de centro no se constituyan, la participación en las elecciones a representantes de la empresa principal podría resultar una interesante alternativa, aunque no pueda afirmarse *stricto sensu* que los trabajadores de la subcontrata carezcan de representación.

La flexibilización de las unidades electorales a través de la negociación colectiva que proponemos aquí podría tener como efecto secundario no deseado que se produjera una multiplicación artificial de órganos de representación, con el objeto de aumentar el número de representantes en liza y, en consecuencia, manipular los porcentajes de representatividad sindical. De hecho, las reticencias que existen bajo el ordenamiento actual a permitir un mayor peso de la negociación colectiva en la determinación de los mecanismos de representación se justifican, precisamente, en la necesidad de evitar ese resultado. No obstante, el problema tiene una solución sencilla y es la de que la representatividad sindical se mida, no en función del número de representantes, sino en el de votos obtenidos. Con ello se conseguiría desvincular el mecanismo de medición de la forma en que se articulen las unidades electorales y, además, se obtendrían resultados más proporcionales y vinculados con el principio democrático<sup>38</sup>.

Otros aspectos de la normativa actual, como pueden ser los márgenes numéricos a partir de los cuales es obligatorio constituir los órganos de representación unitaria, no parecen necesitados de modificación. Las rigideces del sistema se concentran, como hemos señalado ya, en la determinación de las unidades electorales, por lo que, una vez flexibilizadas éstas, no creemos que las dimensiones mínimas requeridas necesiten una revisión. Sí parece conveniente modificar la regla que hace voluntaria para los trabajadores la constitución de representación en las unidades entre 6 y 10 trabajadores. Coincidimos con quienes señalan que esa limitación carece de sentido en el tejido empresarial actual, cada vez más atomizado y fragmentado, si bien la interpretación flexible que el Tribunal Constitucional ha hecho de ese requisito convierte este problema en más teórico que práctico<sup>39</sup>.

En relación con la representación sindical las propuestas de reforma han de ser necesariamente menores. De entrada, y como ya hemos señalado, buena parte de los problemas actuales de este tipo de representación deviene de sus puntos de conexión con la unitaria, que hacen que la rigidez de ésta se transfiera parcialmente. Por ello, las medidas destinadas a reducir la rigidez de las unidades electorales de comités y delegados de empresa tendrán también como

37 Sobre el particular *vid.* CIALTI, P. H., «La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral», *loc. cit.*, pp. 116 a 119.

38 CRUZ VILLAZÓN, J., «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», *loc. cit.*, p. 62; LAHERA FORTEZA, J., «Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma», *Revista Internacional y Comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n.º 2, 2016, p. 13.

39 FERNÁNDEZ VILLAR, C., «Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos», *loc. cit.*, p. 208.

efecto indirecto limitar el alcance de dicha transferencia. Será más fácil, así pues, negociar convenios colectivos con secciones sindicales de empresa y el sistema de medición de la representatividad de los sindicatos ensanchará su campo de actuación, incluyendo en la medición un mayor número de trabajadores y organizaciones productivas. Con ello quedaría resuelta una de las principales deficiencias de nuestro modelo de representación sindical. Quedarían pendientes otras, como la excesiva institucionalización y el alejamiento de las bases de las organizaciones, pero abordarlas a través de una reforma del sistema de medición podría ser contraproducente. Ya hemos sostenido en otro lugar, que una reforma del sistema de medida de la representatividad no es un simple ajuste puntual de la norma, sino que significa un cambio total del modelo español de relaciones laborales. Cambio que requeriría un enorme esfuerzo, sin garantías de que el resultado obtenido fuese a mejorar realmente la situación actual<sup>40</sup>.

Por otro lado, discrepamos de algunas propuestas que censuran la atribución indistinta de competencias que nuestro ordenamiento realiza a ambos canales de representación: el sindical y el unitario. Estas propuestas plantean una asignación específica a cada representación de un bloque diferenciado de competencias. Así, se sugiere que las competencias que encajan más con la idea de participación de los trabajadores en la empresa (básicamente, la información y consulta) deberían asignarse en exclusiva a la representación unitaria, mientras que las de corte reivindicativo (negociación colectiva y conflicto) habrían de ser atribuidas a la sindical<sup>41</sup>. Más allá de las dificultades técnicas que plantea una distinción tan teórica entre funciones de participación y de reivindicación, creemos que la atribución indistinta de competencias, lejos de ser una deficiencia, es una ventaja del sistema español. En un contexto como el actual en que es cada vez más complejo constituir siquiera uno de los dos canales de representación (no digamos ya los dos), resulta muy conveniente desde el punto de vista práctico que, una vez que se ha conseguido implantar una de las representaciones, ésta se encuentre en disposición de ejercer todas las funciones necesarias en interés de sus representados.

Por todo ello, la única modificación relevante que parece aconsejable abordar en el campo de la representación sindical es la de los umbrales requeridos para poder designar un delegado sindical. Doscientos cincuenta trabajadores, independientemente de lo flexible que se sea con el módulo elegido para el cómputo (centro de trabajo, empresa u otros), relega este tipo de representación a organizaciones de cierta entidad, lo que la aleja de la realidad del tejido productivo de nuestro país y de las nuevas fórmulas de organización empresarial que hemos visto. Consideramos, por ello, muy conveniente una reducción de dicho umbral, para lo que podría tomarse de referencia lo ya hecho respecto de los planes de igualdad por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, situándolo en los cincuenta trabajadores.

## 4. Perspectivas de futuro

En conclusión, el actual sistema de representación de personal en España presenta serias deficiencias de origen, que han ido haciéndose cada vez más grandes, a medida que los modelos de organización empresarial y de articulación de las relaciones laborales se han alejado del modelo industrial fordista que, ya en los años 80, comenzaba a dar las primeras señales de retroceso. Se hace así apremiante la necesidad de una reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores, a no ser que lo que se busque sea, precisamente, una «reforma por omisión». Es decir, un cambio silencioso conseguido a través del inmovilismo de unas normas, cuya inadaptación a las nuevas realidades provoca la paulatina pérdida de relevancia y utilidad de la institución que regulan. Y lo cierto es que, buscada o no, esa puede ser la situación en la que nos acabemos encontrando, pues las perspectivas de una hipotética reforma de la materia no parecen muy halagüeñas. Ya es enormemente llamativo que, en un ámbito como el Derecho del Trabajo, donde las reformas continuas están a la orden del día, este grupo normativo haya permanecido casi intacto desde 1980.

40 *Vid.*, en extenso, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., «Las relaciones colectivas de trabajo y su regulación: retos y propuestas», *loc. cit.*, pp. 38 a 45.

41 CRUZ VILLALÓN, J., «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», *loc. cit.*, pp. 78 a 80; LAHERA FORTEZA, J., «Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma», *loc. cit.*, p. 11.

De hecho, son muy pocas las propuestas de reforma por parte de los grupos políticos que han estado siquiera sobre la mesa. Al autor de este capítulo le constan sólo dos. Una realizada en 2018 bajo el gobierno del Partido Popular, que planteaba elevar por encima de cincuenta el número de trabajadores necesarios para la constitución de un comité de empresa. La propuesta se realizó como parte del borrador sobre el Marco estratégico de la España industrial y advertía de la existencia de «un efecto escalón» en el número de empresas por encima y por debajo de 50 trabajadores y 6 millones de facturación, como consecuencia, fundamentalmente, de que, a partir de dichos límites, aumentan la representación sindical en la empresa y sus obligaciones con Hacienda<sup>42</sup>. La otra propuesta fue realizada por el Gobierno de coalición y consiste en abrir la posibilidad de que los representantes de los trabajadores participen en los consejos de administración de las empresas, siguiendo el modelo alemán de «cogestión»<sup>43</sup>.

Si se observan con detenimiento, ninguna de las dos propuestas aborda de frente el problema de fondo que hemos tratado de poner de relieve en estas páginas. La primera se centra, precisamente, en uno de los pocos elementos de la actual legislación que, a nuestro juicio, no necesita modificación: los umbrales de trabajadores requeridos para la constitución de los órganos de representación. La segunda supone, en puridad, una ampliación del ámbito de actuación o influencia de la representación, permitiéndole entrar en los consejos de administración, pero no plantea ningún cambio en la regulación o distribución de las unidades electorales. De hecho, es una propuesta referida, por definición, a las grandes empresas que cotizan en bolsa y no a la inmensa mayoría de nuestras Pymes. En definitiva, la solución a los problemas de despliegue de la representación del personal no parece estar en la agenda política de nuestros gobiernos, con independencia de la ideología que ostenten.

Tampoco hay indicios que apunten a un cambio de actitud en el futuro más próximo. Al menos eso parece deducirse de los documentos programáticos de los que disponemos en este momento. Por un lado, el documento «España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo», coordinado por la Oficina Nacional de Prospectiva y estrategia del Gobierno de España, dedica su desafío 7 a «Resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas». Como vías de mejora se plantea una reforma de la regulación laboral, pero principalmente centrada en la lucha contra la temporalidad. Sólo al hablar de la negociación colectiva se alude a que ésta deberá abordar el debate sobre, entre otros puntos «el modelo de representatividad de los interlocutores sociales (tanto del lado sindical como del empresarial)»<sup>44</sup>. Es decir, se considera esta cuestión como algo que han de abordar los propios actores en el ejercicio de su autonomía colectiva, no como una cuestión que merezca intervención legislativa.

La misma indiferencia política hacia la cuestión parece deducirse de otros documentos programáticos del Gobierno de España. Así, entre las 20 principales reformas del plan español de recuperación, transformación y resiliencia, aprobado por la Comisión Europea, se encuentra la adopción de un «estatuto de los trabajadores del siglo XXI»<sup>45</sup>. Una propuesta así, formulada en tono tan ambicioso, podría incluir una adaptación en profundidad del modelo de representación del personal en las empresas para adaptarla a las nuevas realidades laborales. Sin embargo, el plan guarda silencio sobre el particular. Ninguna de las grandes reformas que se diseñan en él incide en la materia que nos ocupa, más allá de una genérica referencia a la necesaria «modernización del marco laboral y de los mecanismos de concertación laboral y de negociación colectiva»<sup>46</sup>.

42 «Plan del Gobierno para reducir el poder sindical en las pymes», *Diario Expansión*, 12 de enero de 2018.

43 «Yolanda Díaz anuncia un plan para impulsar la “cogestión” en las empresas ante la expectación de cientos de jóvenes», *Diario El Mundo*, 14 de enero de 2022.

44 OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA (Coord.), *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021, p. 289.

45 En concreto, es la reforma n.º 16, GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*, abril de 2021, p. 37.

46 *Ibidem* p. 133.

En realidad, la única solución que nuestro legislador ha planteado hasta el momento ante las crecientes dificultades de articulación de los órganos representativos es la creación de las llamadas comisiones *ad hoc*. Se trata de una figura introducida en las reformas de 2010 y 2012 para facilitar que las empresas que carezcan de representación del personal puedan adoptar medidas de adaptación a las exigencias técnicas, organizativas o de producción, como la modificación sustancial de condiciones de trabajo o los despidos colectivos. Fueron una institución muy criticada en el momento de su creación, pero parecen haberse consolidado dentro de nuestro ordenamiento. No sólo porque la última reforma laboral de 2021 no las ha modificado, sino porque otras regulaciones desarrolladas por el mismo gobierno, como son las medidas excepcionales para afrontar los efectos de la pandemia, las han incluido en su articulado<sup>47</sup>.

La discusión política sobre estas comisiones no parece versar ya sobre la conveniencia de su existencia, sino que se centra en la forma que deben adoptar. Por una parte, ciertas posiciones defienden el mantenimiento del modelo actual del Estatuto de los Trabajadores, que permite, a elección de la plantilla afectada, recurrir, bien a una comisión sindical designada por los sindicatos más representativos o representativos del sector al que pertenezca la empresa, bien a una comisión formada por miembros de la plantilla elegidos democráticamente por sus compañeros. Por otro lado, otros posicionamientos, parecen defender la conservación de la figura, si bien sólo en su modalidad sindical, en la línea de lo establecido en la primera versión de la normativa en 2010 y, más recientemente, en la legislación de emergencia.

Sin embargo, de nuevo nos encontramos en un debate que se centra en lo accesorio y no en lo principal. Lo relevante, a nuestro juicio, no es la composición de las comisiones, sino el hecho de que éstas, al margen de quién las integre, no pueden sustituir a una representación de personal estable y duradera. Deben tomarse como lo que son: un mecanismo de urgencia para la toma de decisiones en crisis allí donde se carezca de representación con la que negociar. En ningún caso deberían concebirse como una alternativa a la existencia de dicha representación. En realidad, si se abordasen de verdad los problemas aquí puestos de relieve para la constitución de comités de empresa y delegados de personal, la operatividad de las comisiones debería quedar reducida al mínimo. Por el contrario, la desidia del legislador a la hora de abordar el problema parece abocarnos a convertir lo que debería ser excepcional en norma.

El panorama no quedaría completo sin un análisis de la posible actitud sobre una eventual reforma de los propios sindicatos y asociaciones empresariales. Ni que decir tiene que una tal reforma debería gozar del apoyo de unos y otras. No compartimos la idea, esbozada en el documento España 2050 antes citado, de que estas cuestiones pueden resolverse exclusivamente a través de la negociación colectiva, pues el estado de la cuestión requiere de una intervención legislativa. No obstante, el consenso de los actores sociales resulta esencial para el éxito de dicha intervención. Su posicionamiento, en consecuencia, se convierte en clave a la hora de evaluar las posibilidades de que aquella se lleve a cabo. Desde este punto de vista, las perspectivas no parecen tampoco muy positivas. Si se presta atención a las declaraciones y posicionamientos de las principales organizaciones en los últimos años, no parece que la reforma de la que venimos hablando sea un objetivo prioritario ni para las asociaciones patronales, ni tampoco para los sindicatos.

En el lado empresarial es posible apreciar una cierta hostilidad en parte del empresariado hacia la expansión sindical dentro de las empresas que podría producirse si se amplían las posibilidades de constituir órganos de representación. Eso es al menos lo que sugieren algunas valoraciones hechas desde ese ámbito respecto de las normas que optaron por una configuración exclusivamente sindical de las comisiones *ad hoc* y del propio recurso que la patronal CEOE interpuso contra el reglamento sobre planes de igualdad, precisamente en relación con la composición de las comisiones negociadoras de éstos<sup>48</sup>. Esa actitud no sólo aleja la posibilidad de un acuerdo social sobre la representación de personal en la empresa, sino que apunta a un dato cuanto menos preocupante: un sector de nuestro empresariado parece no haber asimilado, no ya las bondades de lo que hemos llamado democracia en la empresa, sino el propio papel clave que la constitución otorga a los sindicatos y a la libertad sindical dentro de su modelo de relaciones laborales.

47 *Vid.* art. 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE 18 marzo).

48 Resuelto desfavorablemente por la STS 383/2022, de 28 de marzo.

Pero desde el entorno sindical tampoco soplan vientos favorables a una reforma como la propuesta. Aquí la posición no es de rechazo, pero sí de silencio. Desde luego el tema no se encuentra entre los objetivos prioritarios de ninguna de las grandes centrales sindicales. Los acuerdos inter confederales alcanzados en 1979 establecieron un modelo muy asentado y generalmente aceptado para cuya revisión o ajuste no parece haber premuras. Seguramente esa aceptación generalizada y la dificultad objetiva de que se vuelva a alcanzar un consenso tan amplio y sólido sobre una materia que incide sobre los cimientos mismos del sistema de relaciones laborales enfría mucho las veleidades reformadoras que pudieran existir dentro las propias organizaciones sindicales.

Todo parecer apuntar, en definitiva, a que existen muy pocas probabilidades de que los problemas de nuestro sistema de representación de las personas trabajadoras en la empresa sean abordados en un futuro próximo. Y ello pese a la relevancia que tienen y los efectos perjudiciales que ya se están apreciando. Eso es precisamente lo que hemos querido reflejar en el título de este capítulo. Si esta impresión se confirma, la cuestión va camino de convertirse en el gran elefante en la habitación de nuestro modelo de relaciones colectivas. Se trata, en realidad, de una manifestación particular de un fenómeno más amplio. Los grandes consensos en todos los ámbitos que se alcanzaron durante la transición en nuestro país para instaurar un régimen democrático han demostrado una gran eficacia y durabilidad. Sin embargo, el paso del tiempo exige con cada vez mayor intensidad la adopción de algunos ajustes y reformas. Desgraciadamente, las circunstancias políticas y sociales del momento actual, extremadamente polarizado, hacen muy difícil la posibilidad de adoptar tales ajustes con un nivel de consenso y aceptación similares a los de aquel periodo de nuestra historia. Tarde o temprano deberá hacerse algo al respecto, pues esa situación pone en riesgo, no sólo el buen funcionamiento de nuestro sistema institucional, sino el modelo mismo de convivencia.

## 5. Bibliografía

- AGUT GARCÍA, C.**, *El sindicato en la empresa (secciones y delegados sindicales)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.
- ÁLVAREZ ALONSO, D.**, «Nuevas formas de organización empresarial más allá de la descentralización productiva: la «atomización del trabajo» y su impacto sobre el sistema de relaciones laborales», en VV. AA., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, Madrid, 2018.
- ÁLVAREZ ALONSO, D.**, *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- BALLESTER PASTOR, I.**, «La representación de los trabajadores en la empresa: La representación unitaria», en VV. AA., *Manual de Derecho Sindical* (GARCÍA NINET, I., GARCÍA VIÑA, J., VICENTE PALACIO, A., Dirs.), Atelier, Barcelona, 2017 (4.ª Ed.)
- BAYLOS GRAU, A.**, «Control, obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles», en VV. AA., *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992.
- BIAGI, M.**, *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1982.
- CABEZA PEREIRO, J.**, «La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores», en VV. AA., *Participación y acción sindical en la empresa* (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013
- CIALTI, P. H.**, «La necesaria superación del centro de trabajo como munidad electoral», *Temas Laborales*, n.º 157, 2021.

- CRUZ VILLALÓN, J.**, «Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa», *Revista Galega de Dereito Social*, n.º 1, 2016.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.**, «Cuestiones sobre la articulación de la representación del personal al servicio de las plataformas colaborativas», en VV. AA., *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, Madrid, 2018.
- FERNÁNDEZ VILLAR, C.**, «Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos», en *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A.**, «Las relaciones colectivas de trabajo y su regulación: retos y propuestas», en VV. AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- GOBIERNO DE ESPAÑA**, *Plan de recuperación, transformación y resiliencia*, abril de 2021.
- HUERTAS BARTOLOMÉ, T.**, «Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, n.º 1, 2002.
- JEAMMAUD, A.**, «Los derechos de información y participación en la empresa. La ciudadanía en la empresa», en VV. AA., *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992.
- LAHERA FORTEZA, J.**, «Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 4, n.º 2, 2016.
- MARTÍN VALVERDE, A., GARCÍA MURCIA, J.**, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2022 (31.ª ed.).
- MARTÍNEZ MORENO, C.**, «Nuevos empleadores y empleados, ¿hacia un nuevo concepto de relación de trabajo?», VV. AA., *Derecho y nuevas tecnologías* (FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Coord.), Civitas, Madrid, 2020.
- MIRANDA BOTO, J. M.<sup>a</sup>.**, «¿Lo colectivo en el mercado interior?», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 122, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N.**, *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2013 (8.ª ed.).
- NIETO ROJAS, P.**, «El futuro de las comisiones *ad hoc*», *Trabajo y Derecho*, n.º 96, 2022.
- OFICINA NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTRATEGIA DEL GOBIERNO DE ESPAÑA** (Coord.), *España 2050: Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo*, Ministerio de la Presidencia, Madrid, 2021.
- OJEDA AVILÉS, A.**, *Derecho Sindical*, Tecno, Madrid, 2003 (8.ª ed.).
- OLIET PALÁ, A.**, «La concertación social en la transición: la génesis de un modelo de intercambio», *Revista Espacio Tiempo y forma, Serie V, Historia Contemporánea*, n.º 13, 2000.
- RAMOS QUINTANA, M.**, «Un soporte jurídico para el trabajo digital, ¿qué trabajo?», *Trabajo y Derecho*, n.º 47, 2018.

**RIVERO LAMAS, J.**, *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010.

**RODRÍGUEZ ÁLVAREZ, V., GONZÁLEZ BEGEGA, S.**, «Opinión pública y confianza en los sindicatos españoles: contexto, indicadores y determinantes» en VV. AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

**RODRÍGUEZ CARDO, I, ÁLVAREZ ALONSO, D.**, «Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends», *European Labour Law Journal*, vol. 13, n.º 4, 2022.

**RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.**, «La participación de los trabajadores en la empresa», *Revista de Política Social*, n.º 121, 1979.

**SALA FRANCO, T., LAHERA FORTEZA, J.**, «La representación de los trabajadores en la empresa», en VV. AA., *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral* (SALA FRANCO, T., Coord.), Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

**TODOLÍ SIGNES, A.**, «El trabajador en la “Uber economy”: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario», *Trabajo y Derecho*, n.º 25, 2017.

#### **VV. AA.:**

– *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales* (RIVERO LAMAS, J., Coord.), 1980.

– *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992.

– *Participación y acción sindical en la empresa* (CABEZA PERERIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013.

– *Manual de Derecho Sindical* (GARCÍA NINET, I., GARCÍA VIÑA, J., VICENTE PALACIO, A., Dirs.), Atelier, Barcelona, 2017 (4.ª Ed.).

– *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Cinca, Madrid, 2018.

– *Propuestas para un debate sobre la reforma laboral* (SALA FRANCO, T., Coord.), Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

– *Derecho y nuevas tecnologías* (FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Coord.), Civitas, Madrid, 2020.

– *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales* (ARGÜELLES BLANCO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dirs.), Aranzadi, Cizur Menor, 2022.

**WEIL, D.** *The Fissured Workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press, Cambridge-London, 2014.

**YSÁS MOLINERO, H.**, «El papel de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria de las personas trabajadoras», *IUSLabor*, n.º 2, 2021