

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN UNITARIA EN GRUPOS DE EMPRESAS Y ENTORNOS DESCENTRALIZADOS\*

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA

*Contratado Predoctoral-FPU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Murcia

ORCID: 0000-0002-9284-1004

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Negociación colectiva, representación unitaria, grupos de empresa, descentralización productiva, subcontratación

La externalización de las actividades que componen el ciclo productivo de una empresa es un fenómeno extraordinariamente común en el contexto socioeconómico actual, el cual se evidencia en la proliferación de empresas contratistas y subcontratistas. El caso de los grupos de empresas es diferente y, en la mayoría de casos, no está relacionado con la descentralización productiva. No obstante, también pueden aparecer grupos empresariales que asignen a sus empresas filiales determinadas tareas concretas, tratando así de obtener también la especialización productiva de esas entidades. El presente estudio analiza los déficits presentes en la actual normativa sobre la creación y funcionamiento de órganos de representación legal de personas trabajadoras en ámbitos de trabajo fragmentados, así como las dificultades para que la negociación colectiva juegue un papel eficaz en dicho contexto. Finalmente, se abordará qué posibilidades ofrece la legislación comunitaria y nacional para que las plantillas de aquellas empresas integradas en un único grupo puedan dotarse de su propia representación unitaria y llevar a cabo una negociación colectiva de forma unificada.

## ABSTRACT

**Key words:** *Collective bargaining, unitary representation, business groups, productive decentralization, subcontracting*

*The outsourcing of the activities that make up the production cycle of a company is an extraordinarily common phenomenon in the current socioeconomic context, which is evident in the proliferation of contractor and subcontractor companies. The case of business groups is different and, in most cases, is not related to productive decentralization. However, business groups may also appear that assign certain specific tasks to their subsidiary companies, thus also trying to obtain the productive specialization of these entities. This study analyzes the deficiencies present in the current regulations on the creation and operation of bodies of legal representation of workers in fragmented work environments, as well as the difficulties for collective bargaining to play an effective role in this context. Finally, it will address what possibilities Community and national legislation offers so that the staff of those companies integrated into a single group can provide themselves with their own unitary representation and carry out collective bargaining in a unified manner.*

\* El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación “la actividad sindical y derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI”, realizado en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia con la financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

## ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA CUESTIÓN
2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS: EL COMITÉ DE GRUPO, EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO Y EL COMITÉ INTERCENTROS
  - 2.1. Análisis de los distintos órganos de representación legal de personas trabajadoras para grupos de empresa
    - 2.1.1. El comité de empresa europeo
    - 2.1.2. El comité de grupo
    - 2.1.3. El comité intercentros
  - 2.2. Los convenios colectivos de grupos de empresas
3. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTORNOS ALTAMENTE DESCENTRALIZADOS
  - 3.1. El problema de la infrarrepresentación
  - 3.2. Soluciones adoptadas en el derecho comparado
    - 3.2.1. Francia
    - 3.2.2. Alemania
    - 3.2.3. Italia
  - 3.3. Cambios legislativos y jurisprudenciales en España para hacer frente al problema
    - 3.3.1. Nuevas medidas legales para favorecer la representación unitaria en el ámbito de la subcontratación
    - 3.3.2. Interpretaciones legales para adecuar la regulación a supuestos de descentralización
  - 3.4. La negociación colectiva en contratas y subcontratas
    - 3.4.1. El convenio colectivo de la empresa-red
    - 3.4.2. El convenio aplicable en el resto de casos
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

### 1. PLANTEAMIENTO INICIAL DE LA CUESTIÓN

En las últimas décadas, se ha producido un incremento de la descentralización productiva llevada a cabo a través de empresas contratistas y subcontratistas. Hay doctrina que atribuye este hecho a las ventajas comparativas que ofrece esta forma de externalización frente al recurso a las empresas de trabajo temporal. No en vano, estas últimas están legalmente obligadas a garantizar a las personas trabajadoras que son cedidas unas condiciones generales de trabajo similares a las de la plantilla de la empresa usuaria de sus servicios<sup>1</sup>.

Generalmente, es habitual que esta proliferación de contratas y subcontratas origine escisiones entre el centro de trabajo de adscripción del trabajador y el lugar efectivo de prestación de servicios, el cual suele corresponder a otra empresa en el marco de la contrata mercantil o concesión administrativa. En el actual escenario laboral posfordista, el centro de trabajo industrial clásico se vacía de personas

<sup>1</sup> Fita Ortega, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, Núm. 107, Vol. 2, 2016, págs. 39.

trabajadoras propias de la empresa receptora de servicios y se llena de integrantes de las plantillas de empresas contratistas y subcontratistas.

Esta tendencia a la fragmentación que se observa en nuestro tejido productivo diluye o, al menos, obstaculiza en gran medida la existencia de una representación unitaria de la parte social en las mesas de negociación. Consecuentemente, esto trae consigo una clara dificultad para articular una negociación colectiva transversal al conjunto de personas trabajadoras implicadas en este tipo de procesos<sup>2</sup>.

Por otra parte, si bien el funcionamiento de los grupos de empresa no va ineludiblemente circunscrito a la descentralización, en ciertos casos cabe la posibilidad de encontrar determinados grupos empresariales que tejen relaciones entre sus distintas empresas filiales y que establecen una suerte de simbiosis basada en la especialización en alguna parte de la actividad productiva de una “empresa matriz” por parte de una o varias empresas subalternas. De esta manera, exteriorizan una parte de su proceso de producción en aras a perfeccionar una especie de división interna del trabajo que ahonde en una mayor rentabilidad global.

En este estudio se hace un análisis de las deficiencias que presenta la legislación vigente sobre constitución de órganos de representación legal de personas trabajadoras en entornos de trabajo descentralizados y, por ende, para articular una negociación colectiva eficaz en dicho contexto. Así mismo, se reflexionará sobre las propuestas doctrinales más relevantes para hacer frente a esta problemática y se tomará como referencia las soluciones legales existentes en el derecho comparado.

## **2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS: EL COMITÉ DE GRUPO, EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO Y EL COMITÉ INTERCENTROS**

### **2.1. Análisis de los distintos órganos de representación legal de personas trabajadoras para grupos de empresa**

A continuación, se analizarán los órganos específicamente previstos en nuestro ordenamiento para el ejercicio de funciones representativas en un ámbito supraempresarial compuesto por distintas mercantiles vinculadas tanto a nivel societario como productivo. Concretamente, se abordará el funcionamiento de un órgano de alcance comunitario y de dos de alcance nacional.

La problemática derivada de las dificultades de articular mecanismos de representación legal de personas trabajadoras en entornos altamente descentralizados podrá verse con detenimiento en un apartado posterior.

<sup>2</sup> Se ha llegado a afirmar “la desaparición de toda posibilidad real de llevar a cabo una verdadera negociación colectiva en dicho ámbito”. *Vid.* Martínez Moreno, C., “Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical”, *Temas laborales*, núm. 155, 2020, págs. 88-89.

### 2.1.1. El comité de empresa europeo

Este órgano está regulado en la Ley 10/1997<sup>3</sup>, que se trata de una norma que a su vez vino a materializar en nuestro país la transposición de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos<sup>4</sup>.

Contempla la creación de un comité de empresa europeo (o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta) en aquellas mercantiles o grupos de empresas de dimensión comunitaria que cuenten con una plantilla que alcance el millar de personas trabajadoras, siempre que empleen en más de un Estado miembro de la UE a un mínimo de 150 en cada uno de ellos<sup>5</sup>. Su constitución no es preceptiva, sino que requiere la solicitud previa de al menos un centenar de personas trabajadoras pertenecientes a más de un centro de trabajo o, en su caso, de la representación de estos<sup>6</sup>.

Además, la negociación colectiva también recoge acuerdos específicos sobre la constitución del comité de empresa europeo. En este sentido, algunos de los primeros en implantarse fueron el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo de la empresa GE Power Controls Ibérica<sup>7</sup> y el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Repsol-YPF<sup>8</sup>.

Posteriormente, han seguido apareciendo acuerdos de este tipo, aunque de forma un tanto escasa. No obstante, entre los más recientes, cabe destacar el Acuerdo para la constitución del Comité de Empresa Europeo IAG International Group<sup>9</sup> y el Acuerdo por el que se constituye un Comité de Empresa Europeo en el Grupo Inditex<sup>10</sup>, que regulan con detalle la composición y funcionamiento de dicho órgano.

Pese a todo, hay un sector doctrinal que considera que la aprobación de la Ley 10/1997 fue una oportunidad perdida para que, de forma simultánea a la transposición de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos, se posibilitara la creación de estructuras similares en el ámbito de agrupaciones empresariales españolas que no tuvieran dimensión comunitaria en los términos

<sup>3</sup> Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria (BOE núm. 99, de 25 de abril de 1997).

<sup>4</sup> Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (BOE núm. 122, de 16 de mayo de 2009).

<sup>5</sup> *Vid.* Art. 3.

<sup>6</sup> *Vid.* Art. 7.

<sup>7</sup> BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 1999.

<sup>8</sup> BOE núm. 286, de 29 de noviembre de 2001.

<sup>9</sup> BOE núm. 143, de 16 de junio de 2017.

<sup>10</sup> BOE núm. 283, de 23 de noviembre de 2018.

referidos en la norma<sup>11</sup>. Por ello, la inacción llevada a cabo en este sentido se ha considerado perjudicial, al considerarse que ha generado unas condiciones claramente desiguales para ejercer el derecho a la participación de las personas trabajadoras. No en vano, a efectos prácticos, no resulta posible la creación de las mismas estructuras representativas en todos los casos aunque se trate de plantillas con un tamaño y un nivel de dispersión comparable.

### 2.1.2. El comité de grupo

Nuestro ordenamiento jurídico no prevé de manera expresa y formal un mecanismo de representación unitaria a nivel de grupo de empresas de ámbito nacional. Aun así, pese a que esta figura no haya contado con un respaldo legal expreso en el ET, el TS admitió su validez a principios de la década de 1990<sup>12</sup>.

Inicialmente, fueron considerados órganos de segundo o tercer grado sin incidencia sobre el cómputo de la representatividad sindical. Con posterioridad, el RDL 7/2011<sup>13</sup> incorporó la posibilidad de negociar convenios de grupo, lo cual supuso un nuevo espaldarazo para este tipo de órganos representativos.

De hecho, estos órganos de representación tienen su origen en la negociación colectiva. Por ello, para concretar la composición y funciones del comité de grupo es preciso remitirse al convenio colectivo que disponga su creación. *V.gr.*, el Convenio colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Servicios y Equipos, S.A. (centros de trabajo de Barcelona), Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A. (centros de trabajo de Barcelona)<sup>14</sup>, el cual establece que el órgano se compone de un máximo de trece miembros elegidos de forma proporcional por y entre quienes componen los comités de empresa o delegados de personal de cada una de las empresas que integran el grupo (art. 47). Así mismo, determina que sus funciones consisten en:

“(…) negociar en cada momento el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas y el plan de formación subvencionada, (...) recibir la información que pueda generarse y que afecte a las empresas firmantes, consultar y ser consultado sobre los aspectos que puedan repercutir y/o alterar la buena marcha del Grupo de Empresas en general, o de cualquier centro de trabajo (...)”.

<sup>11</sup> Sáez Lara, C., “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005, pág. 325.

<sup>12</sup> Sentencias de 30 de mayo de 1991 (Rec. 1356/1990; ECLI:ES:TS:1991:2832), de 15 de febrero de 1993 (Rec. 1972/1991; ECLI:ES:TS:1993:641) y de 27 de abril de 1995 (Rec. 2878/1993; ECLI:ES:TS:1994:3032).

<sup>13</sup> Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011).

<sup>14</sup> BOE núm. 73, de 26 de marzo de 2015.

Otro ejemplo en la línea del señalado en el párrafo anterior es lo dispuesto en el vigente VI Convenio colectivo de las empresas Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA<sup>15</sup>, que regula el funcionamiento de un órgano de similares características el cual en este caso es denominado “comité interempresas” y está compuesto por diecinueve miembros designados proporcionalmente por la representación unitaria de cada una de las mercantiles que componen el grupo (art. 45).

Los comités de grupo adquieren transcendencia en aquellos casos en que el poder de dirección es ejercido a nivel de grupo de empresas, ya que esto hace que resulten ineficaces aquellos órganos de representación legal de las personas trabajadoras que tienen ceñido su ámbito de actuación al estrictamente empresarial.

### *2.1.3.El comité intercentros*

Está previsto legalmente para empresas que cuenten con varios centros de trabajo los cuales a su vez tengan distintos órganos de representación unitaria, pero al igual que en el caso anterior, su creación es facultativa (art. 63.3 ET). Para ello, ineludiblemente deberá disponerse en la negociación colectiva.

El comité intercentros solo podrá actuar allí donde las funciones representativas a nivel de centro de trabajo se vean rebasadas. Por tanto, su atribución competencial lleva implícito el principio de subsidiariedad, pero en cualquier caso, su régimen competencial debe definirse en el correspondiente convenio colectivo que lo regule<sup>16</sup>.

En este sentido, es llamativo que coexistan convenios muy someros en la enumeración de competencias con otros mucho más explícitos. El Convenio colectivo de Uniprex, SAU<sup>17</sup> es ejemplificativo del primer caso, pues se limita a señalar que el comité intercentros tendrá “todas las competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités, referidos a la Empresa, incluyendo la negociación de planes de igualdad” (art. 54). En el lado opuesto se encuentran, *v.gr.*, el Convenio colectivo de Finanzauto, SA<sup>18</sup>, el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, SME, SA<sup>19</sup> o el Convenio colectivo de Fernando Buil, SA<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022.

<sup>16</sup> Cruz Villalón, J., “La representación de los trabajadores en los grupos de empresas”, en Valdés Dal-Ré, F. y Molero Marañón, M.L. (Dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2010, pág. 59.

<sup>17</sup> BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023.

<sup>18</sup> BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022.

<sup>19</sup> BOE núm. 184, de 3 de agosto de 2023.

<sup>20</sup> BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2023.

El ET establece que ha de estar formado por un máximo de trece miembros, pudiéndose por medio de la negociación colectiva acordar un número inferior, pero nunca superar este límite (art. 63.3, nuevamente). Además, la elección de sus miembros se lleva a cabo por y entre quienes componen los órganos de representación unitaria de los distintos centros de trabajo. Para ello, se ha de seguir un criterio de proporcionalidad que no se basa en los votos que haya obtenido cada candidatura presentada a las anteriores elecciones al comité de empresa o delegado de personal en los diversos centros de trabajo de la empresa, sino en el número concreto de representantes conseguido por cada candidatura, esto es, será elección de segundo grado<sup>21</sup>. No obstante, el convenio colectivo puede establecer otro sistema distinto para el cálculo de la proporcionalidad.

Para el caso de que un miembro del comité intercentros deje de estar afiliado a la organización sindical que lo designó, el TS y, posteriormente, la AN han precisado que es lícita su revocación como integrante de dicho órgano, sin perjuicio de mantener su condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa al margen de la disciplina del sindicato en cuyas listas concurrió al proceso electoral<sup>22</sup>. Todo ello bajo la premisa de que “dicha medida estaba amparada en el Reglamento y concuerda lógicamente con el mandato de asegurar la proporcionalidad sindical, contenida en el art. 63.3 ET”.

Para un sector doctrinal, la vigencia de las figuras del comité intercentros para el conjunto de la empresa y del comité de empresa europeo para mercantiles de dimensión comunitaria, ponen de manifiesto que una regulación legal y expresa de los comités de grupo de empresas “engazaría de manera natural en nuestro sistema representativo”<sup>24</sup>.

## 2.2. Los convenios colectivos de grupos de empresas

Si bien no es una realidad significativa desde el punto de vista cuantitativo, en España, pueden encontrarse ciertos convenios aplicables en su integridad a un conjunto de empresas agrupadas en ciertos casos en torno a un ciclo productivo común. Sobre todo, esto se da en el caso de grupos empresariales voluminosos que albergan un elevado número de personas trabajadoras y, particularmente, se concentran en sectores de gran relevancia para el conjunto de la economía, como

<sup>21</sup> Collado García, L., Romero Ródenas, M.J., Tarancón Pérez, E. y Trillo Párraga, F., *La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 58-59.

<sup>22</sup> STS de 7 de julio de 1999 (Rec. 3828/1998; ECLI:ES:TS:1999:4870).

<sup>23</sup> SAN de 17 de diciembre de 2010 (Procedimiento 121/2010; ECLI:ES:AN:2010:5772).

<sup>24</sup> Cruz Villalón, J., “La representación de los trabajadores en los grupos de empresas”, en Valdés Dal-Ré, F. y Molero Marañón, M.L. (Dirs.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, cit., pág. 64.

es el sector energético o las grandes compañías aseguradoras<sup>25</sup> <sup>26</sup>. Generalmente, consisten en convenios colectivos de grupos de “sociedades mercantiles”, esto es, estructuras empresariales consolidadas, llegando a tratarse en algunos convenios de “grupo intersocietario”<sup>27</sup>. Aunque, excepcionalmente, también han surgido convenios colectivos de agrupaciones de empresas independientes, (fundamentalmente, de uniones temporales de empresas), dándose la particularidad de que este espacio de negociación puede ser configurado con una vocación de permanencia limitada, ya que alberga a uniones empresariales relativamente efímeras<sup>28</sup>. En todos los casos, se trata de convenios colectivos estatutarios que adquieren en todos los casos eficacia jurídica normativa y eficacia personal *erga omnes*<sup>29</sup>.

<sup>25</sup> En el caso del sector energético, *v. gr.*, el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 2/03/2021), que integra a las empresas Iberdrola, SA, Iberdrola España, S.A.U., Iberdrola Generación, S.A.U., Iberdrola Generación España, S.A.U., Iberdrola Generación Nuclear, S.A.U., Iberdrola Generación Térmica, S.A.U., Iberdrola Clientes, S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento, S.A.U., i+DE, Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U., Iberdrola Infraestructuras y Servicios de Redes, S.A.U., Iberdrola Renovables Energía, S.A.U., Iberdrola Ingeniería y Construcción, S.A.U., Iberdrola Energía Internacional, S.A.U., Iberdrola Clientes Internacional, S.A.U. e Iberdrola Renovables Internacional, S.A.U.

Así como, el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE de 17/06/2020), cuyo ámbito de aplicación se extiende, a Enel Iberia, S.R.L., a Endesa, S.A., a Endesa Generación, S.A., a Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U., a Gas y Electricidad Generación, S.A.U., a Endesa Generación Nuclear, S.A., a Endesa Red, S.A., a E Distribución Redes Digitales, S.L., a Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, S.L., a Endesa Energía, S.A.U., a Endesa Medios y Sistemas, S.L., a Carboex, S.A., a Endesa X Servicios, S.L., y a Enel Green Power España, S.L.

<sup>26</sup> En el caso de las grandes compañías aseguradoras, *v. gr.*, el VII Convenio colectivo del grupo de empresas Generali España (BOE de 18/11/2022), que integra a Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; HERMES, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada; Cajamar Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros; y Cajamar Seguros Generales, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros.

Así como, el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador (BOE de 12/09/2022), compuesto por las empresas Mapfre Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros sobre la Vida Humana; Mapfre España, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.; Mapfre Asistencia, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros; Club Mapfre, SA.; Mapfre Consultores de Seguros y Reaseguros, SA.; Mapfre RE, Compañía de Reaseguros, SA.; Mapfre, SA.; Mapfre Internacional, SA.; Mapfre Global Risks, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, SA.; Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros y Reaseguros; Bankinter Seguros Generales, SA de Seguros y Reaseguros; CCM Vida y Pensiones de Seguros y Reaseguros, SA.; Mapfre Tech, SA.; Consulting de Soluciones y Tecnologías SIAM, SA.; Mapfre Vídeo y Comunicación, SA.; y Santander Mapfre Seguros y Reaseguros SA.

<sup>27</sup> *V. gr.*, VII Convenio colectivo intersocietario de las empresas Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A. (BOE de 6/09/2021).

<sup>28</sup> *V. gr.*, Convenio Colectivo, Ineuropa Handling-Alicante, U.T.E., Ineuropa Handling-Ibiza, U.T.E., Ineuropa Handling-Madrid, U.T.E., Ineuropa Handling-Mallorca, U.T.E., Ineuropa Handling-Menorca, U.T.E. e Ineuropa Handling, U.T.E. (Tenerife) (BOE de 22/07/2005).

<sup>29</sup> Cruz Villalón, J., “Derecho del Trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva”, *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, París, Francia, 5-8 de septiembre de 2006, págs. 49-50.

En ciertas ocasiones, el propio texto del convenio refleja los motivos que han llevado a las partes a optar por aglutinar la negociación colectiva en este ámbito supraempresarial. Entre ellos, la CCNCC destaca los siguientes<sup>30</sup>:

- la complementariedad de las actividades que desarrollan cada una de las diversas empresas integrantes del grupo
- la homogeneización de las condiciones de trabajo de las distintas plantillas comprendidas dentro del ámbito funcional del acuerdo
- dotar de mayor competitividad a las empresas presentes en el convenio.

Hasta la reforma legal introducida por el RDL 7/2011<sup>31</sup>, este tipo de convenios había contado, como dificultad principal para su desarrollo, con un marco normativo desfavorable. Sobre todo, en lo referido las reglas sobre legitimación negociadora de las partes, que sólo contemplaban formalmente a los convenios de empresa<sup>32</sup>. No obstante, como recordó el Alto Tribunal, el ET ahora prevé que, cuando se trata de grupos de empresas, quedan legitimados para negociar en nombre de las personas trabajadoras los sujetos siguientes (art. 87 en sus apartados 1 y 2)<sup>33 34</sup>:

- sindicatos más representativos a nivel estatal o sus adheridos
- sindicatos más representativos a nivel autonómico (para ámbitos no superiores al de su implantación)
- sindicatos con un mínimo del 10% de representación en los comités de empresa y entre los delegados de personal correspondientes al ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Además, tras el referido cambio legal, el deber de buena fe en la negociación también se extiende a los convenios de esta naturaleza, lo cual supone eliminar una grieta que permitía a la patronal vetar cualquier iniciativa de la contraparte para agrupar la negociación colectiva en torno al grupo de empresas.

Cabría plantearse la duda de cómo sería la coexistencia de este tipo de convenios con otros de ámbito empresarial correspondientes a alguna de las entidades integrantes del grupo. Pues bien, en base al principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa (parcialmente vigente tras la entrada en vigor

<sup>30</sup> AA.VV., Martínez Girón, J. (Coord.), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2005, pág. 6.

<sup>31</sup> Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 10 de junio de 2011).

<sup>32</sup> Cruz Villalón, J., “Derecho del Trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva”, *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, París, Francia, 5-8 de septiembre de 2006, págs. 49-50.

<sup>33</sup> STS núm. 631/2021, de 16 de junio (Rec. 21/2020; ECLI:ES:TS:2021:2996).

<sup>34</sup> Aclárese que esta representatividad debe ostentarse en el momento inicial de la negociación de convenio colectivo del grupo de empresas, esto es, cuando se constituye la comisión negociadora.

del RDL 32/2021), la empresa afectada por esta duplicidad de convenios debería aplicar el régimen salarial del convenio colectivo del conjunto del grupo (salvo que este fuera más desventajoso en cómputo anual) y mantener en vigor el resto de las condiciones estipuladas en el convenio de ámbito estrictamente empresarial.

Otra cuestión que se ha suscitado con anterioridad es si es factible la negociación de un convenio aplicable a un grupo de empresas en su conjunto cuando no existe representación unitaria en todas las mercantiles integrantes del grupo. Esta ausencia de representantes puede ocurrir cuando alguna de las empresas del grupo cuente con una plantilla más atomizada y dispersa. Pues bien, el TS también ha señalado que, en casos como este, su aplicación no sería posible por suponer una vulneración del principio de correspondencia<sup>35</sup>. Este principio establece que la negociación en la que solo haya participado la representación legal de las personas trabajadoras de una empresa en particular no puede dar como resultado un acuerdo cuyo ámbito personal de aplicación pretenda extenderse también a la plantilla de otras empresas del grupo sin representantes en el proceso negociador, incluso aunque esto se deba a que las mismas adolezcan de representación legal de las personas trabajadoras.

Llegados a este punto, es preciso poner en relación esta particular problemática de legitimación negocial con lo indicado en los apartados precedentes sobre las posibilidades que ofrecen los órganos de representación de ámbito superior a la empresa. Concretamente, se señala ejemplos de comités de grupos de empresa facultados por la propia negociación colectiva para negociar convenios e, incluso, de comités intercentros igualmente habilitados para acordar planes de igualdad aplicables a un conjunto de centros de trabajo<sup>36</sup>. Dado que su razón de ser es representar de manera general a las plantillas de todos los centros de trabajo o de todas las empresas del grupo, cabe concluir que cuando este tipo de órganos representativos intervienen en la negociación de acuerdos supraempresariales aplicables a todas las mercantiles en su conjunto, el riesgo de conculcar el principio de correspondencia se desvanece.

### **3. LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EN ENTORNOS ALTAMENTE DESCENTRALIZADOS**

#### **3.1. El problema de la infrarrepresentación**

La descentralización productiva ha incidido en la infrarrepresentación de personas trabajadoras en una gran cantidad de sectores, ya sea por dificultar la constitución de órganos de representación unitaria en las empresas o por

<sup>35</sup> STS núm. 239/2017, de 22 de marzo (Rec. 126/2016; ECLI:ES:TS:2017:1279).

<sup>36</sup> Remisión a los casos de Grupo Zeta y de Uniprex.

obstaculizar la defensa de intereses colectivos en aquellos casos en que sí exista representación<sup>37</sup>.

No obstante, se trata de una realidad que no puede considerarse sorprendente o inesperada si se atiende a lo ya dispuso en su momento el ET 1980. Concretamente, esta norma ya recogía en su Disposición Final segunda un requerimiento al Gobierno para que elaborase los preceptos normativos que, mediante la correcta aplicación del Título II ET, se garantice la presencia de representantes unitarios en determinados sectores de actividad caracterizados por albergar una proporción significativa de personas trabajadoras sujetas a movilidad permanente, a dispersión o a desplazamientos de localidad recurrentes<sup>38 39</sup>.

En el caso particular de la descentralización llevada a cabo mediante el recurso a empresas de trabajo temporal, se da la paradoja de que las personas trabajadoras que son cedidas a empresas usuarias fijan un mayor interés en las condiciones laborales que estas les puedan ofrecer que en lo referido a la ETT, con la cual suelen mantener una comunicación poco fluida. Consecuentemente, estas personas trabajadoras cedidas suelen presentar una participación baja en las elecciones sindicales desarrolladas en el seno de su empleadora, es decir, la ETT, que es en el único ámbito donde tienen derecho al sufragio activo y pasivo<sup>40</sup>.

Todo ello, al igual que ocurre en términos generales en contextos de externalización productiva, se traduce en una infrarrepresentación del personal. Básicamente, a raíz de que los órganos de representación electos surjan de procesos electorales que prácticamente cuentan con la única participación del personal con vínculos más estables dentro de la mercantil. Esta situación es denominada por alguna doctrina como “déficit de representación”, término con el que se pone el foco en la dispersión de gran parte de las plantillas que componen las empresas contratistas o subcontratistas y de las ETTs, de tal forma que constituyen una

<sup>37</sup> Fita Ortega, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, Núm. 107, Vol. 2, 2016, pág. 31.

<sup>38</sup> “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 de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en lo 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. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa”.

<sup>39</sup> Este mandato al poder ejecutivo sigue vigente en el actual ET, concretamente, en su Disposición Final segunda. No obstante, sigue pendiente de cumplimiento.

<sup>40</sup> Fita Ortega, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, cit., pág. 34.

amalgama heterogénea de empresas destinatarias que cuentan con problemáticas laborales raramente coincidentes<sup>41</sup>.

En este tipo de contextos, se relativiza en exceso uno de los principios que sustenta la representación legal de personas trabajadoras, esto es, el principio de inmediatez. La razón de ser de este principio es posibilitar una relación de proximidad dentro de la empresa entre la representación unitaria y la plantilla a la que deben representar, lo cual se ve claramente mermado en los procesos de descentralización. No en vano, se suele tratar de órganos de representación localizados en la sede o espacio de referencia de la empleadora y, por ende, muy lejos de los lugares de trabajo del personal destinado a las subcontratas o empresas usuarias. Esto provoca en muchos casos que, debido a una ausencia de comunicación entre personas representadas y representantes, las inquietudes laborales de este tipo de trabajadores no trasciendan.

### 3.2. Soluciones adoptadas en el derecho comparado

Para hacer frente a la problemática señalada en el apartado anterior sobre articulación de órganos de representación unitaria en entornos productivos sensiblemente descentralizados, ha surgido desde el derecho comparado distintas iniciativas consistentes en estructurar representaciones específicas cuyo alcance llegue simultáneamente a las distintas plantillas de una pluralidad de empresas. A continuación, se analizan algunas de ellas.

#### 3.2.1. Francia

En el ordenamiento francés, tras las variaciones introducidas por una de las ordenanzas aprobadas por el legislador galo en septiembre de 2017<sup>42</sup>, el *Code du Travail*<sup>43</sup> (en adelante, CT) fija en once personas trabajadoras el umbral mínimo para la constitución de un órgano de representación legal en la empresa denominado Comité Social y Económico (en adelante, CSE), requiriéndose además que dicho volumen de plantilla se alcance durante doce meses consecutivos (art. L2311-2 CT)<sup>44</sup>. Cuando no se cumplen los requisitos numéricos anteriores, desde 2015,

<sup>41</sup> Molero Marañón, M.L., “La representación de los trabajadores en los procesos de subcontratación”, en AA.VV., *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010, pág. 77.

<sup>42</sup> Concretamente, la Ordenanza núm. 2017-1386, de 22 de septiembre de 2017.

*Vid.* <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEX000035607348> (última revisión en fecha de 17 de febrero de 2024).

<sup>43</sup> *Vid.* [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEX000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEX000006072050) (última revisión en fecha de 17 de febrero de 2024).

<sup>44</sup> La ordenanza estableció que tres figuras representativas (Delegados del Personal, Comité de Empresa y Comité de Higiene, de Seguridad y de las Condiciones de Trabajo) acabaran fusionadas en el CSE.

se prevé la creación de una comisión paritaria a nivel regional, cuya función será “representar a los trabajadores y a los empleadores de las empresas de menos de once trabajadores” (Art. L23-111-1)<sup>45</sup>.

La importancia del CSE radica en que, si bien está previsto que se constituya con un ámbito de actuación circunscrito al conjunto de la empresa, también se contempla la posibilidad de que se ramifique paralelamente por centros de trabajo. Esto ocurrirá en los supuestos de empresas con una plantilla no inferior a cincuenta personas trabajadoras y más de un centro de trabajo (art. L2313-1 CT). De esta manera, cuando se den ambos requisitos simultáneamente, coexistirán los correspondientes CSE de centros y el CSE central de empresa<sup>46</sup>. Así mismo, tras la referida ordenanza de 2017, quedó abierta la posibilidad de que se implante mediante la negociación colectiva un consejo de fábrica, el cual será un órgano que asumirá las funciones del CSE y, adicionalmente, la facultad exclusiva de “negociar, celebrar y revisar los convenios y acuerdos de empresa o establecimiento” (art. L2321-1 CT)<sup>47</sup>.

En aquellos casos en los que solo exista un CSE central de empresa, es decir, cuando se carezca de CSE de centros por contarse con una plantilla inferior a cincuenta empleados, es posible que por medio de la negociación colectiva se establezca la designación de “representantes locales” para los distintos centros de trabajo físicos donde no resida el único CSE existente<sup>48</sup> <sup>49</sup>. Estos representantes podrán ser a su vez miembros del CSE o elegidos por este.

Por otra parte, el derecho francés contempla que las personas trabajadoras de las empresas contratistas puedan participar como electores en las elecciones sindicales desarrolladas en el seno de la empresa principal destinataria de sus servicios. Para ello, el CT exige como requisito la prestación de servicios en las instalaciones de la empresa usuaria durante la duración mínima de doce meses (art. L2314-23 CT)<sup>50</sup>. No obstante, será la persona trabajadora quien deba optar de forma excluyente entre formar parte del censo electoral de la empresa principal o hacerlo de la empresa contratista.

<sup>45</sup> *Vid.* [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000031058143](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031058143) (última revisión en fecha de 17 de febrero de 2024).

<sup>46</sup> Cialti, P.H., “La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral”, *Temas Laborales*, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021, págs. 102-104.

<sup>47</sup> Cialti, P.H., “La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral”, *Temas Laborales*, *Temas Laborales*, cit., pág. 106.

<sup>48</sup> Esta situación también puede darse por haberse reagrupado varios centros de trabajo físicos en un solo centro a efectos de representación.

<sup>49</sup> *Vid.* Art. L2313-7 CT.

<sup>50</sup> Sin embargo, no está previsto en ningún caso que las personas trabajadoras de las empresas contratistas puedan tener derecho al sufragio pasivo en las elecciones celebradas en la empresa usuaria.

Igualmente resulta destacable que el CT también establece en otra parte de su articulado la creación de un CSE en el seno de la denominada *unité économique et sociale* (en adelante, UES), que se define como “agrupación en una unidad de varias empresas jurídicamente distintas y con vínculos estrechos: actividades comunes o complementarias, unidad de gestión, comunidad de trabajadores con intereses comunes”<sup>51</sup>. Para identificar la mencionada UES, la *Cour de cassation (chambre sociale)* ha precisado que deben darse acumulativamente los dos siguientes requisitos<sup>52</sup>:

- existir una unidad de dirección manifestada de forma efectiva en la persona física o jurídica que dirige el conjunto de las actividades en ese lugar de trabajo
- darse una pluralidad de personas trabajadoras con intereses y condiciones de prestación de servicios homogéneas, caracterizándose además por su permutabilidad en el puesto que ocupan.

De esta forma, se posibilita aplicar de la regulación sobre representación de personas trabajadoras a un conjunto de empresas de manera unificada, es decir, como si se tratara de una sola. Si la UES abarca a más de un centro de trabajo, se creará un CSE por cada uno de ellos y un CSE central. En cualquier caso, la UES debe ser reconocida mediante acuerdo colectivo o resolución judicial, y estará referida a los lugares de trabajo que albergan a personas trabajadoras procedentes de varias entidades mercantiles cuando se constate una concentración de los poderes de dirección en el seno de dicho espacio.

En la línea de lo anterior, la negociación colectiva también está habilitada para implantar el ámbito de representación denominado “interempresas”, lo cual está previsto para casos en los que “la naturaleza y la importancia de los problemas comunes a las empresas de un emplazamiento o de una misma zona lo justifiquen”<sup>53 54</sup>. Se trata de una alternativa que puede llevarse a cabo con independencia de que ya existan otros órganos de representación en todas o algunas de las empresas afectadas. Desde la doctrina se apunta que esta es una alternativa interesante que el ordenamiento jurídico galo ofrece, entre otras cosas, para conformar una representación única de personas trabajadoras en un escenario de subcontratación de obras o servicios<sup>55</sup>.

Además, la legislación gala también recoge la figura del *delegué du site* para casos en los que coinciden en un mismo lugar de trabajo varias empresas

<sup>51</sup> Vid. Art. L2313-8 CT.

<sup>52</sup> *Audience publique du mercredi 15 avril 2015 (N° de pourvoi: 13-24253-)*.

<sup>53</sup> Concretamente, el acuerdo ha de producirse entre la representación de las empresas afectadas y las organizaciones sindicales representativas, ya sea a nivel nacional o de ámbito geográfico inferior.

<sup>54</sup> Vid. Art. L2313-9 CT.

<sup>55</sup> Ysàs Molinero, H., “El papel de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria de personas trabajadoras”, *IUSLabor*, núm. 3, 2021, pág. 164.

de menos de once trabajadores que comparten una problemática común de cierta envergadura. Puede surgir de oficio por la Autoridad Laboral o a instancias de las organizaciones sindicales.

Por último, es reseñable que la antedicha ordenanza de 2017 también ha previsto la posibilidad de que, mediante acuerdo entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, se delimiten específicamente los centros de trabajo a efectos de articular la representación de las personas trabajadoras (art. L2313-2 CT y ss). De esta forma, el centro de trabajo fijado como referencia puede limitarse a abarcar la totalidad de la empresa, puede ser coincidente con los centros de trabajo físico, puede ser la agrupación de varios de ellos, o incluso, puede ser que la escisión de un mismo centro de trabajo físico derive en varios centros de referencia. En caso de que la negociación finalice sin acuerdo, la empresa estaría habilitada para tomar una decisión unilateral sobre esta cuestión, pero la misma sería recurrible por la parte social en vía administrativa primero y judicial después<sup>56</sup>.

### 3.2.2. Alemania

En el país germano, la norma conocida como *BetrVG*<sup>57</sup>, prevé el establecimiento obligatorio de un comité de empresa común y compartido entre distintas mercantiles cuando el personal y los medios de producción sean empleados de forma conjunta por todas ellas (art. 1). Este funcionamiento conjunto se presume “para la consecución de fines laborales” o, en su caso, cuando “la división de una empresa implica que una o varias partes de una empresa involucrada en la división, sin que la organización de la empresa en cuestión cambie significativamente” (art. 1.2)<sup>58 59</sup>.

De igual forma, el *BetrVG* posibilita que por medio de la negociación colectiva se puedan implantar “otras estructuras de representación de los empleados, en la medida en que sirvan para representar de manera eficaz y a adecuada los intereses de los empleados” (art. 3.1.3). Particularmente, se habilita a la negociación colectiva empresarial para acordar la creación de un comité de empresa conjunto que agrupe a la totalidad de la empresa o a una combinación de ellas, “si esto facilita la formación de comités de empresa o sirve para representar adecuadamente

<sup>56</sup> Cialti, P.H., “La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral”, *Temas Laborales*, *Temas Laborales*, cit., págs. 110-111.

<sup>57</sup> Ley de Constitución del Trabajo, de 25 de septiembre de 2001.

<sup>58</sup> Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). *Vid.* <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html#BJNR000130972BJNG000202308> (última revisión en fecha de 18 de diciembre de 2023).

<sup>59</sup> Ysàs Molinero, H., “El papel de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria de personas trabajadoras”, *IUSLabor*, cit., pág. 165.

los intereses de los empleados” (art. 3.1.1). Por tanto, se aplicará una u otra opción dependiendo de cuáles sean las necesidades de la estructura representativa para adaptarse a la realidad productiva.

También se contempla que, por medio de convenio colectivo o acuerdo de empresa, se establezca la creación de “grupos de trabajo” encargados de coordinar las distintas representaciones unitarias correspondientes a una pluralidad de empresas interrelacionadas entre sí<sup>60</sup>.

En sentido inverso, la negociación colectiva también permite que, cuando el grupo empresarial organice su ciclo productivo mediante áreas de negocio diferenciadas con capacidad de tomar decisiones independientes en el ámbito laboral, se puedan crear los “comités de empresas de división” para llevar a cabo una representación legal del personal circunscrita a dicha fase de la actividad productiva<sup>61</sup>.

Así mismo, se establece que, en los casos de empresas con plantillas atomizadas en varios centros de trabajo, pueda constituirse un comité de empresa único a instancia de una mayoría de las propias personas trabajadoras o de un sindicato (art. 3.3 *BetrVG*).

### 3.2.3. Italia

Por su parte, en el ordenamiento jurídico italiano, planteó hace mucho tiempo que las estructuras de representación legal de las personas trabajadoras se estructuran en torno a unidades productivas específicas, en lugar del clásico sistema de base empresarial. En este sentido, con respecto a la realización de funciones de representación unitaria, el *Satuto dei Lavoratori* define la unidad productiva como sede, establecimiento, sucursal, oficina o departamento independiente que emplee a más de quince personas trabajadoras (art. 35.1).

Así ocurrió con la figura del *rappresentante della fabbrica*, que surgió espontáneamente en las relaciones laborales transalpinas a finales de la década de 1960 y se constituía sobre la base de un colegio electoral único para toda la unidad productiva representada. A su vez, el conjunto de estos delegados elegidos en cada unidad productiva formaba la *consulenza di fabbrica*. En 1972, estos órganos vieron reconocida su condición de estructuras de representación unitaria de base en los lugares de trabajo a través del Pacto Federativo suscrito al efecto por las principales centrales sindicales de Italia: la *Confederazione Sindicale Italiana del Lavoro* (en adelante, CGIL), la *Confederazione Italiana Sindicati Lavoratori* (en adelante, CISL) y la *Unione Italiana del Lavoro* (en adelante, UIL)<sup>62</sup>.

<sup>60</sup> *Vid.* Art. 3.1.4 *BetrVG*

<sup>61</sup> *Vid.* Art. 3.2 *BetrVG*.

<sup>62</sup> Castelli, N., “El modelo italiano de representación en el lugar de trabajo”, *Relats-Foro RLT* 2017, 2015, pág. 13.

Este modelo de representación de personas trabajadoras por sustituido por la figura de las *Rappresentanze Sindicali Unitarie* (en adelante, RSU), que entraron en vigor por medio del Acuerdo de 23 de julio de 1993<sup>63</sup>, suscrito entre el Gobierno, los sindicatos CGIL, CISL y UIL, y las patronales Cofindustria en Intersind. Posteriormente, fueron reguladas a través del Acuerdo Interconfederal de 20 de diciembre del mismo año.

Inicialmente, fueron órganos de naturaleza mixta cuyas dos terceras partes se componían de integrantes surgidos de procesos de elecciones sindicales desarrollados en la unidad productiva de referencia y, para la cobertura del tercio restante, se recurría a la designación directa por parte de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo estatal aplicable a dicha unidad productiva. Sin embargo, después del Acuerdo Interconfederal de 28 de junio de 2011, del *Protocollo d'Intesa* de 31 de mayo de 2013 y del Acuerdo Interconfederal de 10 de enero de 2014<sup>64</sup>, la totalidad de sus miembros pasaron a ser elegidos mediante el correspondiente proceso electoral, sin perjuicio de quedar sujetos a “un mandato electoral con vínculo asociativo”. Esto supone que la pertenencia al órgano de representación unitaria está ineludiblemente condicionada a mantenerse vinculado al sindicato con el que concurrió al proceso electoral.

No obstante, un sector doctrinal sostiene que esta referencia a la unidad productiva para la conformación de los órganos representativos en las relaciones laborales italianas resulta en ocasiones problemática<sup>65</sup>. Ello se debe a que el límite numérico para su puesta en marcha puede ser eludido por la empresa mediante divisiones artificiales de las unidades productivas originales en otras de menor dimensión.

Para casos como estos, el *Satuto dei Lavoratori* permite que el número de personas trabajadoras sujetas a representación se calcule al conjunto de empleados existentes en las distintas unidades productivas comprendidas dentro de los límites territoriales del mismo municipio (art. 35.2)<sup>66</sup>. Esto es algo que presenta ciertos paralelismos con lo dispuesto en el ET con respecto a la agrupación de centros de trabajo para la constitución de un comité de empresa (art. 63.2).

<sup>63</sup> Este acuerdo también conocido como *Protocollo Giugni*, en honor al jurista y político italiano Gino Giugni, quien estaba al frente del Ministerio de Trabajo del Gobierno de la República Italiana en el momento de su firma.

<sup>64</sup> También conocido como *Testo Unico sulla rappresentanza*.

<sup>65</sup> Castelli, N., “El modelo italiano de representación en el lugar de trabajo”, *Relats-Foro RLT* 2017, 2015, pág. 21.

<sup>66</sup> “Las normas antes mencionadas se aplican también a las empresas industriales y comerciales que emplean a más de 15 trabajadores dentro de un mismo municipio y a las empresas agrícolas que emplean a más de 5 trabajadores en un mismo ámbito territorial aunque cada unidad de producción, considerada individualmente, no alcance estos límites”.

### 3.3. Cambios legislativos y jurisprudenciales en España para hacer frente al problema

#### 3.3.1. Nuevas medidas legales para favorecer la representación unitaria en el ámbito de la subcontratación

En las últimas décadas, las dificultades señaladas para que los órganos de representación unitaria extiendan su labor al ámbito del trabajo en subcontratas ha tratado de ser paliada por parte del legislador a través de varias iniciativas.

En primer lugar, es destacable el RDL 5/2006<sup>67</sup>, que tenía como uno de sus objetivos reformar la legislación para evitar que la descentralización productiva repercutiese negativamente en la protección de las personas trabajadoras, especialmente, en aquellos casos en que un mismo centro de trabajo es compartido de forma sostenida en el tiempo por una empresa principal y otra/s contratista/s y subcontratista/s.

En lo referido concretamente a la representación unitaria, el RDL 5/2006 estableció que, en los casos de personas que fueran desplazadas a trabajar a una subcontrata y carecieran de representantes legales propios, estas tendrán derecho a dirigirse a los órganos de representación de la empresa principal para solicitar que velen por la defensa de sus derechos laborales en tanto dure su permanencia en la contrata en la que están ubicados<sup>68</sup>. Se trata de una medida que no ha sido percibida como baladí ni mucho menos por parte de la doctrina, pues se ha considerado que la misma supone para los supuestos de contratas una quiebra con el modelo dual de representación de personas trabajadoras vigente en nuestro ordenamiento jurídico<sup>69</sup>.

De igual forma, para el caso en que coincidan en el mismo centro de trabajo las respectivas representaciones unitarias de la empresa principal y de la contratista y, en su caso, también de la subcontratista, se establece la posibilidad de que ambas se reúnan y establezcan mecanismos de “coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”<sup>70</sup>. No obstante, como recuerda la doctrina, no se trataría en este caso de extender el ámbito de representación de delegados de personal o comités de empresa, sino de meros espacios de coordinación entre órganos representativos, en términos muy similares

<sup>67</sup> Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora y el crecimiento del empleo (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2006).

<sup>68</sup> Inicialmente, este derecho fue incorporado al art. 42.6 ET. Actualmente, queda ubicado en el art. 41.7 ET.

<sup>69</sup> Fita Ortega, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, cit., pág. 31.

<sup>70</sup> Así venía dispuesto en un primer momento en el art. 42.7 ET, ahora en el art. 42.8 ET.

a la coordinación requerida en materia de prevención de riesgos laborales por parte del art. 24.1 LPRL<sup>71</sup> <sup>72</sup>.

Por otra parte, desde un plano específicamente sectorial, la Ley 32/2006<sup>73</sup> ha tratado de reducir la siniestralidad y los riesgos para la seguridad y salud laboral en este ámbito de actividad, para lo cual optó por el establecimiento de nuevas fórmulas para habilitar la actuación de la representación colectiva. Particularmente, destaca el segundo apartado de su art. 9, que prevé que la negociación colectiva introduzca procedimientos o sistemas de representación de las personas trabajadoras por medio de “representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio”.

A raíz de la vigencia de este precepto legal, los agentes sociales incluyeron la creación del “Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción” (en adelante, OPPC) en el IV Convenio colectivo del sector para los años 2007-2011<sup>74</sup> <sup>75</sup>. Actualmente, el vigente VII Convenio sectorial define al OPPC en su art. 121 como “órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y personas trabajadoras del sector”.

### 3.3.2. Interpretaciones legales para adecuar la regulación a supuestos de descentralización

Se ha convertido en habitual que las organizaciones sindicales pongan en marcha una estructura representativa *ad hoc* para los supuestos de subcontratas o concesiones administrativas en las que no estuviera prevista la subrogación de su plantilla ante un eventual cambio de empresa, ya sea por no reunir los requisitos legales exigidos para ello o por no disponerlo el convenio colectivo aplicable<sup>76</sup>. Esta iniciativa se basa en una interpretación estricta del concepto de centro de trabajo contenido en el ET, es decir, “la unidad productiva con organización específica”, haciéndola extensiva al espacio en que prestan sus servicios las personas trabajadoras destinadas allí por la empresa subcontratista (art. 1.5).

<sup>71</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).

<sup>72</sup> Como referencia doctrinal, *vid.* Fita Ortega, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, cit., pág. 31.

<sup>73</sup> Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE núm. 250, de 19 de octubre de 2006).

<sup>74</sup> BOE núm. 197, de 17 de agosto de 2007.

<sup>75</sup> *Vid.* Libro II, Título I, Capítulo I (arts. 113 y ss.).

<sup>76</sup> *Vid.* Art. 44 ET

En estas situaciones, los tribunales han reconducido el requisito de organización específica a que exista cierta autonomía en los servicios descentralizados, de manera que conserven su autonomía ante coyunturales cambios de dirección empresarial. Se trataría por tanto de un lugar de trabajo con especificidad propia que llevaría poder considerársele un lugar de trabajo con singularidad dentro del conjunto de la actividad de la empresa subcontratista<sup>77</sup>.

Sin embargo, esta alternativa para dotar de representación a grupos de personas trabajadoras circunscritos a prestar servicios en las instalaciones de otra empresa principal también presenta dificultades para que sea efectiva en determinadas situaciones. Este es el caso de las subcontratas en las que participa un número muy reducido de empleados, de forma que estar por debajo del umbral mínimo les aboca a permanecer sin representantes electos.

Además, la aplicación de la regulación legal para configurar un comité de empresa conjunto que abarcara varios centros de trabajo también generaría un problema (art. 63.2 ET)<sup>78</sup>. No en vano, en el caso previsto por la norma para la agrupación de personas trabajadoras en único censo electoral, esta no será facultativa para los promotores del proceso sino ineludiblemente obligatoria, tal y como han reiterado en numerosas ocasiones la doctrina del TS<sup>79</sup>.

Por tanto, no queda duda de que esta posibilidad es incompatible con la puesta en marcha de órganos de representación propios del centro en que alberga

<sup>77</sup> En este sentido, fue la STSJ de la Comunidad Valenciana 3731/2006, de 4 de diciembre (Rec. 3742/2006; ECLI:ES:TSJCV:2006:7725) una de las primeras en plantear este criterio, el cual fue fundamentado además en la “necesidad de regular ámbitos de actividad que quedaban vacíos de responsabilidad” ante la proliferación de empresas de servicios, así como en la imposibilidad de aplicar muchos preceptos legales configurados sobre la premisa de la existencia de un espacio físico donde desarrollar la actividad productiva y ejercerse el poder de dirección empresarial.

Posteriormente, han venido siguiendo esta línea numerosas sentencias de distintos tribunales, como la STSJ de Aragón núm. 824/2007, de 19 de septiembre (Rec. 691/2007; ECLI:ES:TSJAR:2007:928); la STSJ de Aragón núm. 1022/2007, de 12 de noviembre (Rec. 927/2007; ECLI:ES:TSJAR:2007:2822); la STSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de enero de 2008 (Rec. 1432/2007; ECLI:ES:TSJCV:2008:506); la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 871/2010, de 23 de marzo (Rec. 235/2010; ECLI:ES:TSJCV:2010:2139); la STSJ de Madrid núm. 359/2010, de 2 de mayo (Rec. 845/2010; ECLI:ES:TSJM:2010:8479); la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 1424/2011, de 12 de mayo (Rec. 623/2011; ECLI:ES:TSJCV:2011:4188); la STSJ de Madrid núm. 208/2012, de 9 de marzo (Rec. 515/2012; ECLI:ES:TSJM:2012:856); las SSTSJ de Andalucía (Sevilla) núm. 3219/2012, de 8 de noviembre (Rec. 2363/2012; ECLI:ES:TSJAND:2012:12113) y núm. 181/2013, de 24 de enero (Rec. 1715/2011; ECLI:ES:TSJAND:2013:23).

<sup>78</sup> “En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”.

<sup>79</sup> *Vid.* sentencias de 31 de enero de 2001 (Rec. 1959/2000; ECLI:ES:TS:2001:589), de 19 de marzo de 2001 (Rec. 2012/2000; ECLI:ES:TS:2001:2160) y de 28 de mayo de 2009 (Rec.

a la subcontrata, los cuales podrían ser preferibles por estar más próximos a las problemáticas e intereses de quienes trabajan allí, así como por quedar “blindados” ante posibles cambios de empresa subcontratista, los cuales no afectarían a la identidad de las personas representantes.

### 3.4. La negociación colectiva en contratas y subcontratas

#### 3.4.1. *El convenio colectivo de la empresa-red*

De forma paralela a posibilitar la elaboración de convenios colectivos para grupos de empresas, el RDL 7/2011<sup>80</sup> también abordó la necesidad de extender la negociación colectiva a las empresas-red surgidas en torno a los procesos de descentralización productiva<sup>81</sup>. No en vano, esta ley habilitó “los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación” (art. 87.1 3º ET)<sup>82</sup>.

Además, el legislador también atribuyó a los convenios colectivos de esta naturaleza prioridad aplicativa en una serie de materias sobre cualquiera de ámbito sectorial, siendo esto coincidente con lo dispuesto para los de empresa (art. 84.2 ET). Esta no es una cuestión baladí, ya que de esta forma, el ET privilegió este tipo de acuerdos facultando a las partes negociadoras del convenio colectivo de la empresa-red para que puedan acordar si lo estiman oportuno un contenido extenso que se imponga en gran medida sobre el del acuerdo sectorial<sup>83</sup>, incluso aunque este ya estuviera vigente con anterioridad. Todo ello sin perjuicio de que, en caso de plantearse la negociación de manera menos ambiciosa en una empresa-red, también pueda limitarse el convenio a tener un contenido más reducido y destinado

127/2008; ECLI:ES:TS:2001:2160); y además, la STSJ de Cantabria núm. 357/2010, de 13 de mayo (Rec. 303/2010; ECLI:ES:TSJCANT:2010:837) y la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 799/2012, de 14 de marzo (Rec. 379/2012; ECLI:ES:TSJCV:2012:1410).

<sup>80</sup> Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011).

<sup>81</sup> Sobre los convenios de grupos de empresas, se hace remisión al apartado 2.2 de este estudio para no caer en reiteraciones innecesarias.

<sup>82</sup> Aclárese que, aunque el ET menciona conjuntamente al grupo de empresas y a las empresas-red al abordarse la posibilidad de negociar convenios específicos, ambas figuras son diferentes y presentan por ende condicionantes distintos. Fundamentalmente, el grupo de empresas presenta una estructura jurídica consolidada, mientras que la empresa-red se basa en una colaboración de varias entidades agrupadas de manera informal y flexible en torno a una o varias fases del proceso productivo. Consecuentemente, solo las entidades integrantes de la empresa-red presentan independencia económica y jurídica entre sí.

<sup>83</sup> De cualquier forma, cabe recordar que, tras la reforma laboral de 2021, este tipo de convenios no podrían establecer un régimen salarial que prevaleciera sobre el contenido en el acuerdo sectorial, salvo que este último fuese menos ventajoso en cómputo anual para las personas trabajadoras.

únicamente a homogeneizar cuestiones más puntuales de las relaciones laborales en el seno de las empresas vinculadas, manteniendo para las condiciones de trabajo restantes la regulación del convenio sectorial correspondiente.

Sin embargo, para llevar a cabo la negociación colectiva en este contexto, el propio ET señala que el criterio que permite determinar la legitimación inicial de la parte social no será similar al empleado cuando se negocia un convenio de empresa, sino el previsto para los acuerdos sectoriales (art. 87.1 3º ET). Aunque en este supuesto cabría el matiz relevante. Se trata de que, para llegar al umbral de representatividad mínimo previsto para dicha legitimación en el art. 87.2.c ET<sup>84</sup>, sería necesario en este caso que cada sindicato tenga una presencia del 10% en la composición de la representación unitaria del conjunto de las mercantiles que participen en la empresa-red que pretende dotarse de ese convenio supraempresarial, en lugar de tomar como referencia la representatividad en el sector de actividad.

No obstante, llegados a este punto, resultaría problemático un escenario en el que haya empresas dentro de la red que carezcan de representación unitaria<sup>85</sup>. De hecho, al igual que se ha señalado en el caso de los grupos de empresas, esto podría hacer que se incurriera en una vulneración del principio de correspondencia. Y a mayor abundamiento, se daría en este caso el agravante de no existir la posibilidad de dotarse de órganos de representación legal de personas trabajadoras de ámbito supraempresarial que les permitiera “centralizar” las funciones representativas, ya que como es sabido, en la empresa-red sus integrantes carecen de vínculos jurídicos entre sí.

Consecuentemente, en el supuesto anterior, solo quedaría expedita la legitimación negociadora correspondiente a los sindicatos más representativos a nivel estatal junto a sus federaciones y, en su caso, a nivel autonómico<sup>86</sup>. Aunque esta solución tampoco estaría con absoluta seguridad exenta de dificultades. No en vano, en el caso de negociarse un convenio “multiservicios”, es decir, cuando su ámbito funcional lo integran varias actividades distintas (situación habitual en una red de subcontratación), podrían generarse dudas acerca de qué federaciones sindicales serían las legitimadas para negociar dicho convenio<sup>87</sup>.

Dicho esto, otra cuestión controvertida tras la negociación del convenio colectivo de la empresa-red podría ser que concurriesen convenios colectivos de distinto ámbito, esto es, el propio convenio de la empresa-red por un lado y, además, el convenio de alguna de las empresas que forman parte de ella. En

<sup>84</sup> El diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

<sup>85</sup> Esto es algo que dificultaría en gran medida la designación de representantes de las personas trabajadoras vía art. 87.2.c ET.

<sup>86</sup> En los términos señalados en los apartados a) y b) del art. 87.2 ET.

<sup>87</sup> Sobre la dificultad de clarificar qué federaciones sindicales cuentan con legitimidad para negociar un convenio “multiservicios”, *vid.* STS núm. 730/2017, de 27 de septiembre (Rec.121/2016; ECLI:ES:TS:2017:3589).

este caso, el convenio de la empresa-red al ser considerado como de naturaleza supraempresarial, cedería ante cualquier convenio de empresa por considerarse que este detenta prioridad aplicativa.

Finalmente, hay que poner de relieve que, al margen de las controversias jurídicas que despierten este tipo de convenios, el principal escollo para su consolidación es que las empresas principales de la red de subcontratación suelen ser reacias a su implantación. Y ello es debido a que perciben a los mismos como una amenaza a su poder de organización dentro de la red, por rechazar la homogeneización de las condiciones de trabajo en las empresas implicadas y, en definitiva, por considerar esta opción como perjudicial para los beneficios que obtiene con la externalización de parte de su actividad<sup>88</sup>.

### 3.4.2. Breve referencia al convenio aplicable en el resto de casos

En los años previos a la aprobación de la reforma laboral de 2021<sup>89</sup>, la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas que actúan para otra principal en un contexto de descentralización productiva, ha sido una cuestión que ha entrañado una enorme conflictividad.

No obstante, el TS reiteró su doctrina clarificando que debía aplicarse el convenio colectivo que correspondiera a la clase de actividad desempeñada por las personas trabajadoras dentro de la contrata o subcontrata, la cual podía no ser coincidente con su objeto social o con el de la actividad principal<sup>90</sup>.

Posteriormente, la referida reforma normativa despejó aún más cualquier posibilidad de controversia en este sentido al confirmar expresamente el criterio de que, las relaciones laborales en el marco de las contratas y subcontratas, deben regirse por el convenio aplicable a la actividad efectivamente desarrollada (salvo que dispongan de un convenio propio, debiendo aplicarse este entonces en los términos del art. 84 ET).

<sup>88</sup> Monereo Pérez, J.L., “La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022, pág. 27.

<sup>89</sup> Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021).

<sup>90</sup> *Id.* Entre otras, SSTs núm. 438/2020, de 11 de junio (Rec. 9/2019; ECLI:ES:TS:2020:1957); núm. 197/2021, de 12 de febrero (Rec. 2839/2019; ECLI:ES:TS:2021:486); y núm. 1110/2021, de 11 de noviembre (Rec. 3330/2019; ECLI:ES:TS:2021:4199). Estas sentencias han determinado que, una empresa contratista o subcontratista cualquiera, no está obligada a regirse por el convenio de la empresa cliente en la que presta servicios, sino que la regla general establecida es que los trabajadores de dicha empresa estén incluidos en el ámbito de aplicación del convenio correspondiente a la mercantil que asume la subcontrata en cuestión, en base a esa actividad concreta externalizada.

No obstante, como se indica desde un sector doctrinal (con el cual coincidimos plenamente), al señalar como prevalente el convenio sectorial y rehusar la equiparación exacta con las condiciones de la empresa principal en la forma exigida legalmente a las ETTs, la norma se percibe como menos garantista en términos de protección de los intereses de las personas trabajadoras<sup>91</sup>. Quizás por ello, se han dado casos en los cuales la negociación colectiva ha fijado la equiparación de las condiciones salariales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas o subcontratistas en los casos en que la empresa principal externalice parte de su actividad, debiendo incluirse obligatoriamente esa obligación de equiparación en los contratos mercantiles que se suscriban con las contratistas y subcontratistas<sup>92</sup>. Aunque el TS ha precisado a este respecto que esa obligación “se dirige única y exclusivamente a los empresarios incluidos en el ámbito funcional del convenio”, sin predeterminedar el convenio aplicable a contratistas y subcontratistas no comprendidas dentro del ámbito funcional de la empresa principal<sup>93</sup>.

Además, es destacable que la antedicha ley también haya incorporado la eliminación parcial de la prevalencia del convenio de ámbito empresarial, concretamente, en lo referido a materia salarial (modificación del art. 84.2 ET). Este cambio, ha supuesto a efectos prácticos el bloqueo de los llamados por la doctrina como “convenios oportunistas”, es decir, los que pretendían abaratar la prestación de servicios contratada o subcontratada a través de la devaluación salarial<sup>94</sup>.

Así mismo, de esta forma, los principios sobre los que asentar la aplicabilidad de un determinado convenio, seguirán siendo con carácter esencial el de unidad de empresa, de especialidad e idoneidad, y de actividad real preponderante. Sin embargo, la interpretación de estos principios nunca va a estar exenta de matizaciones propias de cada casuística y del contexto propio del actual escenario laboral. Por lo tanto, no es posible pretender la automaticidad de los mismos<sup>95</sup>.

<sup>91</sup> Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Descentralización y negociación colectiva devaluadora de condiciones de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, núm. 1, 2023, pág. 527.

<sup>92</sup> Monereo Pérez, J.L., “La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, cit., págs. 20-21.

<sup>93</sup> STS núm. 250/2020, de 12 de marzo (Rec. 209/2018; ECLI:ES:TS:2020:1718).

<sup>94</sup> Mercader Uguina, J.R., “La desaparición de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial: ausencias y presencias en el artículo 84 ET”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 5, 2022, pág. 99.

<sup>95</sup> *V. gr.*, la STSJ de Castilla-La Mancha 117/2019, de 25 de enero (Rec. 1688/2017; ECLI:ES:TSJCLM:2019:370), que visto el supuesto de hecho analizado en autos, consideró procedente retomar el criterio subsidiario de la especificidad de la tarea realizada en un determinado convenio: “(...) el hecho constatado por la Magistrada de instancia, como elemento fáctico esencial para la resolución de la cuestión, de que el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales no contempla la categoría de camarera de pisos, que sí viene recogida en el Convenio Colectivo de Hostelería, conduce a la Sala a considerar que, en este caso, el criterio de especificidad es el

#### 4. CONCLUSIONES

El modelo de representación legal de personas trabajadoras que viene recogido en el Título II ET ha de acometer una adaptación para afrontar el nuevo contexto laboral surgido a raíz de la externalización productiva. Y ello es debido a varias razones.

En primer lugar, las características del trabajo desarrollado en entornos altamente descentralizados son difíciles de adaptar a la circunscripción electoral estructurada en torno al centro de trabajo, ya que la dispersión de las plantillas en este tipo de actividades hace que a menudo no se logre alcanzar el umbral mínimo para la constitución de los órganos representativos.

En lo concerniente a la descentralización empresarial, resulta evidente que esta conlleva importantes dificultades para identificar al empresario real, así como el establecimiento de estructuras legalmente legitimadas y verdaderamente representativas de los intereses de las personas trabajadoras. Tanto es así que una proporción elevada de ellas se ve desprovista de interlocutores que canalicen sus demandas al efectivo centro de decisión empresarial.

Sin embargo, la falta de interlocución y control sindical en el marco de las contratas y subcontratas es una problemática que no ha generado en la doctrina muchas propuestas ambiciosas. En este sentido, la principal crítica realizada es que no se ha abordado la posibilidad de unificar las plantillas de las distintas empresas presentes en una misma unidad productiva a efectos de conformar un censo único llamado a elegir un único órgano de representación para todas ellas. De esta forma, sería posible el establecimiento de un órgano de representación *ad hoc* interempresarial con competencias definidas en el marco de la unidad productiva, para defender los intereses comunes de las plantillas de todas las empresas intervinientes.

En el ámbito de los grupos de empresas que se interrelacionan entre sí en distintas fases del ciclo productivo, la ausencia de una regulación que consolide mecanismos de representación legal incide en una menor vigilancia y control del cumplimiento de la normativa por parte del empleador. Además, la presencia de la figura del comité de grupo de empresas en la negociación colectiva de manera facultativa, no ha servido para que el mismo se generalice en nuestro sistema de relaciones laborales, lo cual pone de manifiesto la necesidad de reformar la normativa laboral para solventar este déficit definitivamente.

Para hacer frente a esta problemática rodeada de tantas aristas, se aboga por un cambio de paradigma que habilite que, para articular la representación legal de

más adecuado para evitar problemas de evasión de convenios sectoriales y de dumping social, de concurrencia desleal entre las empresas, y de desigualdad entre trabajadores que prestan iguales o análogos servicios en para la misma empresa (...).”

la plantilla, sea tomado en consideración el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa en lugar de ceñirse al centro de trabajo. Esto es algo que no ha sido posible hasta ahora, en gran medida, debido a que los tribunales se han mostrado rígidos a la hora de interpretar la norma, apartándose de otros criterios que, por permitir ampliar las posibilidades de instaurar órganos de representación y participación de las personas trabajadoras en la empresa, podrían considerarse más garantistas y acordes con el mandato constitucional contenido en los arts. 37.1 y 129.2 CE.

De igual forma, otro sector doctrinal defiende que la negociación colectiva debería estar facultada para evitar las mencionadas rigideces y adaptar la estructura de la representación unitaria a las características de las empresas y de sus sectores de actividad, tal y como ya ocurre en países de nuestro entorno entre los que se encuentran Francia, Alemania o Italia.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores, comentario y jurisprudencia*, Civitas, Madrid, 1987.

AA.VV., MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coord.), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2005.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Descentralización y negociación colectiva devaluadora de condiciones de trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Vol. 11, núm. 1, 2023, págs. 524-556.

CASAS BAAMONDE, M.E., “La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores”, en CRUZ VILLALÓN, J., MENÉNDEZ CALVO, R., NOGUEIRA GUSTAVINO, M., (Coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, págs. 89-126.

CASTELLI, N., “El modelo italiano de representación en el lugar de trabajo”, *Relats-Foro RLT 2017*, 2015, págs. 1-27. Disponible en: <http://www.relats.org/documentos/11.UE.ItaliaCastelli.pdf>

CIALTI, P.H., “La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral”, *Temas Laborales*, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021, págs. 85-122.

COLLADO GARCÍA, L., ROMERO RÓDENAS, M.J., TARANCÓN PÉREZ, E. y TRILLO PÁRRAGA, F., *La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014.

CRUZ VILLALÓN, J., “Derecho del Trabajo (en sus dimensiones individuales y colectivas) y descentralización productiva”, *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, París, Francia, 5-8 de septiembre de 2006.

CRUZ VILLALÓN, J., “La representación de los trabajadores en los grupos de empresas”, en VALDÉS DAL-RÉ, F. y MOLERO MARAÑÓN, M.L. (Dir.), *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2010, págs. 55-70.

FITA ORTEGA, F., “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”, *Documentación Laboral*, Núm. 107, Vol. 2, 2016, págs. 29-46.

GÁRATE CASTRO, F. J., “La nueva regulación de la legitimación negocial (inicial y plena) para negociar convenios colectivos estatutarios”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011, págs. 165-197.

GARRIDO PÉREZ, E., “Representación y participación de los trabajadores en la empresa”, en AAVV., *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ponencias*, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, págs. 289-333.

GOERLICH PESET, J. M., “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Labos*, número extraordinario, 2022, págs. 64-72.

LAHERA FORTEZA, J., “Las transformaciones del lugar de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, págs. 13-25.

MERCADER UGUINA, J.R., “La desaparición de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial: ausencias y presencias en el artículo 84 ET”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 5, 2022, págs. 97-103.

MOLERO MARAÑÓN, M.L., “La representación de los trabajadores en los procesos de subcontratación”, en AA.VV., *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.

MONEREO PÉREZ, J.L., “La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo”, *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, núm. 27, 2022, págs. 1-44.

NORES TORRES, L. E., “La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre”, *Labos*, número extraordinario, 2022, págs. 73-82.

OLARTE ENCABO, S., “Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, págs. 483-508.

SÁEZ LARA, C., “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 58, 2005, págs. 315-342.

SEMPERE NAVARRO, A. V. y LUJÁN ALCARAZ, J., “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, 2007, págs. 51-76.

YSÀS MOLINERO, H., “El papel de la negociación colectiva en la estructuración de la representación unitaria de personas trabajadoras”, *IUSLabor*, núm. 3, 2021, págs. 125-172.