

LA CONVENIENCIA DE UN NUEVO MODELO DE REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES: EMPRESA *VERSUS* CENTROS DE TRABAJO ANTE EL DECLIVE DE LA ECONOMÍA ANALÓGICA

Juan Bautista Vivero Serrano
Profesor titular de Derecho del trabajo (Universidad de Salamanca)
jvivero@usal.es

RESUMEN

Este trabajo analiza el vigente modelo español de representación unitaria o electiva de los trabajadores por centros de trabajo, haciendo especial hincapié en sus inconvenientes y en su obsolescencia, su falta de adaptación al heterogéneo y cambiante tejido empresarial. Tras la crítica del vigente modelo se propone uno nuevo basado en la empresa compleja en vez de en sus diferentes centros de trabajo, con mayor protagonismo de la negociación colectiva y con la ruptura del encorsetado marco provincial de convocatoria e impugnación de elecciones "sindicales".

ABSTRACT

This paper puts the focus on the current Spanish system of elective workers representatives, which is still structured by work centers, remarking its handicaps and obsolescence, which makes it unsuitable for the plural and changing enterprise and business network. After a critical view about it, a proposal of a new system is here made, based in complex business structures, rather than in work centers, claiming for the increasing role that should be played by collective agreements, and also for a desirable break off with the provincial range call for elections and judicial contestation system.

I. EL DOBLE CANAL DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EL DOBLE MODELO DE CONFORMACIÓN DE LA PLANTILLA DE TRABAJADORES OBJETO DE REPRESENTACIÓN: EMPRESA COMPLEJA *VERSUS* CENTROS DE TRABAJO

I. 1. El modelo legal (y judicial) de representación unitaria basado imperativamente en los centros de trabajo

→ El Estatuto de los trabajadores (ET) ha configurado imperativamente la representación unitaria o electiva de los trabajadores por centros de trabajo en las empresas complejas (arts. 62 y 63 ET).

→ El Tribunal Supremo ha reforzado todavía más el modelo legal de representación unitaria por centros de trabajo al impedir la agrupación (provincial) de los pequeños centros de trabajo de menos de 11 trabajadores (SSTS, 4ª, 31-1-2001, rec. 1959/2000, y 20-2-2008, rec. 77/2007).

→ El modelo legal de representación unitaria por centros de trabajo en las empresas complejas presenta un elevado grado de uniformidad, con la salvedad de las administraciones públicas y de la marina mercante y la flota pesquera (RD 1844/1994).

→ El modelo legal no apuesta en materia de circunscripción electoral por la negociación colectiva, lo que refuerza la uniformidad del modelo. Por lo demás, no se contempla la representación unitaria ni en los grupos de empresas ni en otras formas de redes de empresas cada día más importantes (franquicias, etc.), con unos resultados de la negociación colectiva todavía muy modestos.

I. 2. El modelo legal (y judicial) de representaciones sindicales basado en la autoorganización sindical y en la disyuntiva empresa compleja o centros de trabajo

→ Forma parte del derecho a la libertad sindical (autoorganización sindical) la elección del ámbito de constitución de la sección sindical, pudiendo ser la empresa compleja en su conjunto, cada uno de los centros de trabajo de la misma u otras alternativas (agrupación de centros de trabajo con comité conjunto, por ejemplo).

→ Conforme a la nueva jurisprudencia del Supremo (STS, 4ª, 18-7-2014, rec. 91/2013, el cumplimiento del requisito de una plantilla mínima de más de 250 trabajadores para la designación de delegados sindicales con la protección del artículo 10 LOLS puede cumplirse en la empresa en su conjunto o en los centros de trabajo de la misma (agrupados o no).

II. LA OBSOLESCENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO ANTE EL DECLIVE DE LO ANALÓGICO Y EL DESPEGUE DE LO DIGITAL Y OTROS INCONVENIENTES DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA POR CENTROS DE TRABAJO

→ La obsolescencia del concepto tradicional y físico de centro de trabajo (art. 1.5 ET) en la sociedad y la economía actuales, donde lo analógico debe convivir con la pujanza de lo virtual. El reto de las empresas sin centro físico de trabajo. La necesaria redefinición del centro de trabajo por la ley y la negociación colectiva.

→ La pérdida de importancia del centro de trabajo como centro de imputación jurídico-laboral ante el protagonismo creciente de la empresa compleja, los grupos de empresas y las redes de empresas. Necesidad de que la representación unitaria de los trabajadores se articule en los niveles donde se adoptan las decisiones de mayor relevancia para las relaciones laborales.

→ La existencia de numerosos inconvenientes (nuevos y no tan nuevos) derivados de la representación unitaria por centros de trabajo como por ejemplo los tres siguientes. En primer lugar, la ausencia o la pobreza de la representación unitaria ante las crecientes disminución y fragmentación de las plantillas propias y fijas de las empresas complejas. En segundo lugar, la proliferación de falsos o dudosos centros de trabajo al calor de la descentralización productiva, la economía *low cost* y la *gig economy*. En ter lugar, la problemática ligada a la reestructuración y cierre de centros de trabajo en tiempos de crisis y ajuste de costes.

→ Con todo, el mayor reto en España sigue siendo la inexistencia de representación unitaria en el 80% de las empresas o centros de trabajo con 6 o más trabajadores. Es imprescindible una política de fomento de la penetración sindical en las pequeñas y medianas empresas.

III. POR UN NUEVO MODELO BASADO EN LA EMPRESA, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NO ENCORSETADO A NIVEL PROVINCIAL

→ La elección de representantes unitarios de los trabajadores debería basarse en la empresa compleja en su conjunto en vez de en sus diferentes centros de trabajo.

→ La regulación legal tendría que ser dispositiva, dejando que la negociación colectiva contemplara las heterogeneidad del tejido empresarial. En todo caso, la regulación legal debería garantizar imperativamente la existencia de una representación unitaria a nivel de la empresa compleja en su conjunto.

→ La ley y la negociación colectiva deberían, asimismo, abrir nuevas vías de representación unitaria de los trabajadores en niveles de creciente importancia como los grupos de empresas y las empresas en red.

→ El modelo propuesto acabaría con el encorsetado marco provincial de promoción e impugnación de elecciones sindicales, con los reinos de taifas a que conduce. Habría que reformar el sistema de arbitraje obligatorio incorporando árbitros autonómicos y estatales y los litigios en materia de circunscripción electoral podrían ser resueltos también por los órganos judiciales supraprovinciales (tribunales superiores de justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo).