

# La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa

Beatriz QUINTANILLA NAVARRO

Universidad Complutense de Madrid. Profesora Titular de derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología  
bquintan@cps.ucm.es.

## RESUMEN

El estudio ofrece una serie de reflexiones en torno a la necesidad de adaptación de las estructuras de representación en la empresa. Y ello no desde el cuestionamiento de si es necesaria u oportuna dicha adaptación en la actualidad, sino, a la luz de las transformaciones que está registrando efectivamente y que vienen marcadas, al menos por tres parámetros:

- La empresa o el centro de trabajo, cuya identificación resulta crucial, en tanto que es el ámbito para articular la representación.
- El número de trabajadores y, con ello, su identificación como tales “a efectos de representación”, de lo que dependerá la obligación, en un caso, y la posibilidad, en el otro, de articular las formas de representación antes citadas.
- El interés colectivo para cuya defensa y representación se regulan y se protegen las citadas fórmulas. Para ello se recorren los principales aspectos en que ya se están registrando grandes procesos de transformación y la luz del ordenamiento español y de la Unión europea.

**Palabras clave:** Representación, participación, formas de empresa, interés colectivo.

## The necessary adaptation of the representation structures in the company

### ABSTRACT

This research offers a series of reflections around the necessity to adapt the representation structures in a company, not only by discussing if such an adaptation is required or appropriate, but by facing the effective transformations that are taking place. These transformations are outlined by, at least, three parameters:

- The company or work center, which is crucial to identify since it is the space in which the representation is articulated.
- The number of workers and, with it, their identification as such “for representation purposes”. The obligations, in one case, and the possibility, in the other, to articulate the representation ways mentioned before, depend on these clarifications.
- In order to defend and represent the collective interest, the mentioned formulas are regulated and protected.

The investigation goes over the main aspects where these transformation processes are being registered, taking into consideration the Spanish and European Legal Ordinance

**Key words:** Representation, participation, enterprise ways, collective interest.

#### REFERENCIA NORMALIZADA

QUINTANILLA NAVARRO, B., 2007, “La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 25, núm. 2, 2007

**SUMARIO:** I. Planteamiento general. II. Algunos datos. III. La empresa y su proceso de cambio. IV. El número de trabajadores y los órganos de representación. V. Modificaciones en la composición de los órganos de representación. VI. Reflexión final. VII. Bibliografía.

### I. Planteamiento general

Son numerosos los análisis que ponen de manifiesto los intensos y frecuentes cambios a los que está sujeta en la actualidad la que se conoce como “relación laboral” con las connotaciones que la caracterizan desde la revolución industrial y que giran en torno al intercambio de una remuneración por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena.

Estos cambios se reflejan en (y se alimentan de) los que se vienen produciendo en las relaciones laborales, tanto individuales, como colectivas.

Sobre estos procesos de cambio se reflexiona en los diferentes estudios del presente número monográfico, siendo el que ahora nos ocupa el que se centra en la necesidad de adaptación de las formas de representación en la empresa.

Debe destacarse desde ahora que la cuestión sobre la que versa el presente estudio no se plantea como interrogante, sino como una afirmación que recoge una de los retos más acuciantes con que se enfrenta nuestro modelo de relaciones laborales.

De esta manera, no nos preguntamos si es necesaria o pertinente una adaptación de las formas de representación, sino que partiendo de la evidencia de que es necesaria, trataremos de poner de manifiesto en qué aspectos de las relaciones laborales y del mercado de trabajo entendemos que ya se están registrando los principales signos de cambio y en qué otros se abren nuevas demandas de adaptación o transformación en aras de hacer posible el mantenimiento de la legitimidad de tales estructuras y formas representativas en tanto cauces adecuados para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

Como primera premisa de este estudio podemos avanzar que la necesidad de adaptación de las citadas estructuras de representación viene marcada, básicamente por el profundo proceso de transformación y diversificación de la empresa (y del centro de trabajo) como unidad de organización del trabajo en cuyo seno se habrán de establecer y habrán de funcionar las diferentes formas de representación de los trabajadores, así como por el también profundo proceso de transformación y diversificación del “personal” que hace cada vez más difícil identificar de forma uni-

forme o unitaria el interés colectivo para cuya representación y defensa se configuran las diferentes formas de representación colectiva.

Es este contexto, cabe apuntar, si bien de forma somera, que el propio ordenamiento laboral y la existencia misma de las citadas formas de representación y defensa de los intereses colectivos de los barajadores cuentan como seña de identidad con una finalidad protectora, tuitiva hacia los trabajadores; si bien, en el ya apuntado contexto de cambiante configuración e identificación de la relación laboral, se pone de manifiesto la necesidad de dar cobertura a situaciones, necesidades o demandas que emergen como novedosas y para las que los parámetros tradicionalmente utilizados por nuestro modelo de ordenamiento laboral resultan obsoletas o insuficientes.

Tal es el enfoque desde el que nos proponemos apuntar algunas reflexiones acerca de la necesidad de adaptación de las formas de representación y defensa de los trabajadores en un momento en que las transformaciones que se registran en la identificación de la relación laboral acentúan la carencia de garantías mínimas en los derechos laborales básicos, aumentando la inseguridad en las condiciones de empleo y trabajo.

No es casualidad que en los textos más recientes que se vienen elaborando en el seno de la Unión Europea acerca del mercado de trabajo y el modelo de su regulación en los diferentes ámbitos nacionales, se esté llamando la atención muy especialmente sobre la necesidad de garantizar un mínimo de seguridad para los trabajadores, si bien en un contexto flexible de regulación de las relaciones laborales que permita a las empresas una gestión más ágil. El término con que se está haciendo referencia a esta demanda es la “flexiguridad” y viene a constituir una llamada de atención hacia la necesidad de búsqueda (de encuentro) de un nuevo equilibrio entre la flexibilidad en la gestión y la seguridad en las condiciones de trabajo (y por ende, de vida) para la mano de obra<sup>1</sup>.

A nuestro juicio, en la consecución de este objetivo, el papel de las formas de representación y defensa de los trabajadores resulta fundamental.

## II. Algunos datos

Como ya se ha apuntado, junto con la coyuntura de empleo, los procesos de internacionalización y deslocalización productiva y las nuevas “cuestiones sociales”, uno de los factores determinantes de la necesidad de adaptación de las formas de representación en las empresas es, precisamente, la dimensión de éstas, medida en función del número de trabajadores y su forma jurídica.

Resulta, pues, ilustrativo para el presente análisis apuntar algunos de los rasgos que presenta el tejido empresarial español y el mercado de trabajo.

---

<sup>1</sup> El término se encuentra en el documento de la Comisión de las Comunidades Europeas “Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XI”. COM. (2006) 708 final. Bruselas, 22.11.2006.

Según la última actualización de los datos del INE en el Directorio Central de Empresas (DIRCE), 2006, el número de empresas activas ha aumentado desde 2005 un 3,6% y alcanza la cifra de 3.174.393.

Más de la mitad de estas empresas se concentra en el sector Servicios, concretamente, un 51,9%, que dedica su actividad a hostelería, transporte y comunicaciones, actividades inmobiliarias, servicios empresariales, educativos, sanitarios, asistencia social o servicios personales. 1.648.361 empresas integran este sector; incrementándose en relación con los datos de 2005 en un 5,6%.

El segundo sector de actividad en que se produce una mayor concentración de la actividad empresarial española es en el comercio, con 835.276 empresas y el 26,3% respecto del total de sectores. No obstante, en este sector se ha registrado un descenso, tanto en cifras absolutas como en proporción al resto de sectores desde el año 2005. Así, en 2005 el número de empresas en este sector era de 841.459 y representaba el 27,5% del total del tejido empresarial de España. De esta manera, podemos concluir que el número de empresas en este sector ha descendido desde 2005 en un 0,7%.

El sector de la construcción ocupa el tercer lugar en cuanto a número de empresas, con 448.446, pero es el que mayor incremento ha registrado desde 2005, siendo éste de un 7,9% y representando actualmente el 14,1% respecto del total de empresas.

Por último, en la Industria se produce la menor concentración empresarial y se registra el mayor descenso desde 2005. Así, el número de empresas en este sector es de 242.310, frente a las 246.472 de 2005. Se ha registrado un descenso del 1,7%; lo que hace que estas empresas representen actualmente el 7,7% del total de empresas españolas.

Otro dato de especial interés para el presente análisis es que más de la mitad de empresas españolas no tienen asalariados y casi el 80% tiene dos o menos.

En cuanto al número de trabajadores por sector de actividad, y de conformidad con la EPA de primer trimestre de 2007, el sector que concentra el mayor número es el servicios, con 13.137.00, seguido de la Industria con 3.319.800, construcción con 2.623.200, y, finalmente, el sector agrario con 921.800 trabajadores.

En todos los sectores se registra un aumento de trabajadores en los últimos años, salvo en el agrario, que ha pasado de 1.028.700 en 2000 a 921.800 en la actualidad.

La tasa de paro se sitúa en el 8,3%, desdoblándose en el 6,1 para los hombres y 11,4 para las mujeres.

Por sectores de actividad, la mayor tasa de paro se registra en el sector agrario con un 8,1%, seguido de la construcción con un 5,6%, servicios con un 5,1%, e industria con un 4,1%.

Por otra parte, resulta de interés apuntar algún dato acerca de las ETT, ya que constituyen uno de los ámbitos que demanda la adaptación de las estructuras de representación en la empresa.

De acuerdo con la EPA de primer trimestre de 2007, existen 345 ETT, lo que supone una cifra menor que la que se registraba hace años y cuyo máximo se alcan-

zó en 1999 con 410 ETT. A lo largo de 2006 se han formalizado 2.339.068 contratos de puesta a disposición, de los cuales la mayor parte corresponde al sector servicios, con 1.376.144, seguido de la Industria con 768.445, el sector agrario con 158.932 y la construcción con 41.387.

Como mero apunte, cabe señalar la creciente afluencia de trabajadores extranjeros que se está registrando en los últimos años en España. Si bien es cierto que entre el año 2005 y el 2006 se aprecia un descenso en el número de permisos de trabajo concedidos, que ha pasado de 827.005 a 689.162.

La distribución por sectores es la siguiente: 90.093 en el agrario, 39.952 en la industria, 142.187 en la construcción y 370.370 en el sector servicios.

Finalmente, las modalidades contractuales y el tipo de jornada constituyen otro de los factores definidores del cambiante mercado de trabajo español al que se deben adaptar las estructuras de representación.

De acuerdo con los datos publicados por el INE el 26 de abril de 2007, en España hay 16.466.200 asalariados, de los cuales, el 6,18% son indefinidos y el 33,81% temporales. En cuanto al tipo de jornada, el 87,8% son a tiempo completo y el 12,19% a tiempo parcial. El 8,48% de los contratos indefinidos lo son a tiempo parcial, mientras que este porcentaje alcanza el 18,44% entre los temporales.

Respecto de los contratos registrados en el primer trimestre de 2007, alcanzan los 4.625.900 de los que el 86,5% son temporales y el 13,5 son indefinidos. Asimismo, el 77,9% son a tiempo completo y el 22,01% a tiempo parcial.

### **III. La empresa y sus procesos de cambio**

Tradicionalmente, el derecho del trabajo ha estado influido por “el modelo de gran empresa integral. Aprehende las relaciones de trabajo por cuenta ajena en tanto que relaciones binarias entre empleadores y asalariados y, por consiguiente, no debe extrañar que la transmutación de las firmas, caracterizada por los fenómenos conjuntos de concentración financiera y descentralización de la producción, haga aparecer nuevas necesidades de protección” (MORIN, 2005).

En este contexto, las estructuras de representación de los trabajadores se encuentran sometidas a un proceso de revisión de su función y de su identidad, desde la perspectiva del mantenimiento de su efectividad y, en última instancia, de su legitimidad como cauces de defensa y negociación colectiva en pro de una mayor equidad en el establecimiento de los derechos y obligaciones laborales.

Pero estos procesos de transformación no se producen de forma homogénea ni al mismo ritmo en todos los sectores de actividad.

Así, en el sector eléctrico, se ha señalado que los cambios y actualizaciones en las fórmulas organizativas y de producción han encontrado mayor apoyo en los convenios de empresa que en los posibles acuerdos de ámbito sectorial. Se trata, evidentemente, de un sector peculiar con grandes empresas que favorece este tipo de procesos. Señala el Director corporativo de Recursos Humanos de ENDESA que:

*“El planteamiento de negociación a nivel de sector no ha tenido eco en nuestro entorno.*

*... el convenio de empresa ha supuesto una gran ventaja con respecto a la existencia de un convenio de sector. Nos referimos a la proximidad de la negociación a la realidad que trata... además, ha permitido que las relaciones laborales se hayan ido adecuando a las características propias de cada una de las empresas lo que, sin duda, ha sido positivo ya que ha permitido a ambas partes negociar según sus singulares circunstancias e incidir en aquellos temas que estimaban necesarios...*

*La negociación a nivel de empresa lleva, asimismo, a un importante grado de interrelación empresa-sindicatos. Esto significa que el tratamiento de las cuestiones planteadas se hace desde un grado de información y conocimiento que permiten una respuesta más adecuada a la que se obtendría en el ámbito de una negociación de nivel superior...*

*Asimismo, lógicamente, la negociación en el seno de la empresa supone que la participación de los representantes de los trabajadores en la misma es más intensa que en el supuesto contrario. Por ello, nuestro sector se caracteriza por un alto grado de participación sindical en la vida diaria del mismo que tiene como reflejo un porcentaje de afiliación de las plantillas superior a la media de nuestro país...”<sup>2</sup>.*

Además de la inmediatez o cercanía de los convenios de empresa a la realidad concreta de cada una de las que integran un sector, también se ha subrayado la operatividad de los acuerdos de ámbito empresarial a la hora de poder encauzar conflictos o de responder de forma más rápida a las necesidades específicas de cada momento. Esto es especialmente clave en un sector como el de la automoción, sometido a procesos de cambio intensos y muy rápidos que encuentran un factor determinante en las políticas empresariales de deslocalización internacional<sup>3</sup>. Son numerosos los casos que se están planteando en España en los últimos años. Actualmente, se encuentran abiertos los conflictos planteados ante el anuncio del cierre de la empresa DELFI, el anuncio de la reducción de plantilla de SEAT o la política de subcontrataciones en General Motors, tal y como recoge la prensa (Rojo y Negro) de 21 de mayo de 2007:

*“ZARAGOZA.– Decenas de simpatizantes se sumaron ayer a la protesta convocada por la sección sindical de CGT en la planta de General Motors en Figueruelas. En el acto celebrado en la plaza de España de Zaragoza, mostraron su rechazo a la política de subcontrataciones que la empresa ha iniciado en todo el mundo. Como informó su secretario general, Alfonso Tierra, “en la planta de Figueruelas se ha concretado con la salida de los trabajadores de la sección de salpicaderos, a falta todavía del resultado que arroje el estudio que GM encargó acerca de otras tres secciones, como taller central, planta de energía y planta de aguas”.*

---

<sup>2</sup> Así se recoge en la entrevista transcrita en “La evolución de las relaciones laborales en la empresa española 1980-2005” . Sagardoy Bengoechea Coordinador. Ediciones Cinca. Madrid, 2006. Pág. 87.

<sup>3</sup> El propio Presidente-Director General de Renault España lo pone de manifiesto en su entrevista en “La evolución...” Cit. Pág. 27 y ss.

En el sector de automoción se registra uno de los fenómenos más interesantes de los que repercuten en el núcleo central de este estudio, en tanto que resulta habitual que cada empresa “fabricante” se encuentre “acompañada” en su actividad productiva de otras muchas cuya actividad va ligada a aquélla. Así, nos encontramos ante una realidad empresarial que no se identifica con un grupo, con un supuesto de contratación o subcontratación, ni con una unión temporal de empresas, pero que sí pone de manifiesto la existencia de intereses comunes, también desde el punto de vista de las plantillas. VALDES DAL-RE apunta la creciente tendencia organizativa hacia la “**empresa-red**”. (Cit, 2006).

Evidentemente, será necesaria una mínima coordinación entre las representaciones de las plantillas que, formalmente, se encauzan a través de las fórmulas diseñadas por el Estatuto de los Trabajadores para cada empresa o centro de trabajo.

Esto nos permite apuntar que en un futuro no muy lejano asistiremos a nuevas fórmulas de coordinación en la representación (y participación) del personal que se encontrarán, probablemente en un estatuto intermedio entre la representación de empresa o de grupo y la representación de todo un sector, para dar paso a algo similar a los ya nada infrecuentes “**comités intercontratas**” que han ido fraguándose ante la demanda de coordinación de las fórmulas de representación de diversas empresas que, sin constituir un grupo de empresas, y contando cada una de ellas con sus propias estructuras de representación encuentran un ámbito para la coordinación de todas ellas, en la medida en que hay intereses y también problemas o necesidades comunes o que precisan para su correcto tratamiento y resolución, de ámbitos de diálogo, negociación o participación que den cabida las diferentes empresas y sus plantillas.

El primer comité intercontratas que se constituyó en España fue el de Repsol Puertollano, el 20 de febrero de 2004 y a raíz de un accidente laboral. Y es en materia de riesgos profesionales donde los comités intercontratas se vienen desarrollando, como sucede en ACERINOX o FERESA. Igualmente, hay referencias a los comités intercontratas en materia de prevención de riesgos profesionales en algunos convenios colectivos de sector, como en el de la Industria Química.

Pero este tipo de comités, que nace de la necesidad de coordinación de la actividad de los órganos de representación de diferentes empresas que actúan de forma conjunta, aunque se a de forma temporal, también están llamados a jugar u papel protagonista en lo que se refiere a la igualdad y no discriminación, por ejemplo, en función del sexo.

Especialmente clara resulta la conveniencia y utilidad de este tipo de comités en posibles situaciones de acoso, que pueden darse entre personas que trabajan juntas, pero al servicio de diferentes empresas, y respecto de lo cual, habrá que ir estableciendo criterios de detección, procedimientos de actuación y sanciones.

También constituye un fenómeno empresarial de primer orden las denominadas “**Uniones temporales de empresas**”, cuyo carácter coyuntural en orden a la realización de lo que podríamos denominar “una obra o servicio determinado”, da lugar a un entramado empresarial que al día de hoy no tiene reflejo en el plano jurídico-



laboral en cuanto a la adaptación (aunque fuera temporal) de los órganos de representación del personal<sup>4</sup>.

Además de las manifestaciones ya apuntadas, resulta necesario recordar que en los últimos años estamos asistiendo a constantes reformas normativas que, desde el punto de vista que ahora nos ocupa, constituyen manifestaciones claras de las nuevas dimensiones en que se están desarrollando las relaciones laborales, tanto en el tiempo como en el espacio.

A título de muestra, podemos destacar la internacionalización de las relaciones laborales y de la actividad empresarial, la creciente aplicación de nuevas tecnologías y la consiguiente difuminación del centro de trabajo, y la cesión de trabajadores de unas empresas a otras, especialmente, a través de la contratación y subcontratación y a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Y es que uno de los fenómenos empresariales que vienen a poner en cuestión la efectividad de las estructuras de representación del personal es el de las **contratas y subcontratas**, respecto de las cuales, el ordenamiento español ha ido especificando algunas pautas para adaptar las formas de representación en las empresas a nuevas realidades y entornos laborales en materias cruciales, como la prevención de riesgos laborales. Actualmente, el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, contempla algunas normas específicas sobre esta materia. Este artículo es el relativo a la “Subcontratación de obras y servicios” dentro de las “garantías por cambio de empresario” y su contenido merece algunas reflexiones específicas.

Del extenso contenido del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, podrían destacarse, al menos, tres aspectos en los que se han ido introduciendo adaptaciones que guardan relación con las formas de representación y defensa de los trabajadores en caso de contratación y subcontratación empresarial.

El primero de ellos es el relativo a los derechos de información de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores de las empresas que toman parte en el proceso de contratación o subcontratación.

El apartado 3 de este precepto alude a los derechos de **información de los trabajadores** de la empresa contratista o subcontratista y dice que los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por su parte el apartado 4 del artículo 42 se refiere a los derechos de **información de los representantes de los trabajadores de la empresa principal**, ante la decisión empresarial de realizar una contratación o subcontratación.

---

<sup>4</sup> Se trata de una realidad empresarial diferente de las Agrupaciones de Interés Económico, que sí tienen personalidad jurídica y se regulan por la Ley 12/1991, d 29 de bril.



Este apartado señala que

*“Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:*

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.*
- b) Objeto y duración de la contrata.*
- c) Lugar de ejecución de la contrata.*
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.*
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.*

*Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores”.*

También contempla el artículo 42 el derecho de **información de los representantes de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista** acerca de la ejecución de la contrata y dice:

*“La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4”.*

Hasta aquí esa breve referencia a las cuestiones relativas a los derechos de información, que integran el primero de los aspectos que pretendemos resaltar ahora.

En segundo lugar, otro de los aspectos en los que han incidido las últimas reformas laborales españolas en relación con la necesidad de adaptación de las formas de representación del personal en la empresa a las nuevas realidades empresariales, es el que contempla el apartado 6 del precepto que se viene comentando en relación con la contratación y subcontratación de servicios. Para abrir la vía de **consulta ante los representantes de los trabajadores de la empresa principal**.

Así, de acuerdo con la redacción actual del precepto<sup>5</sup> desde la reforma que ha introducido en el mismo la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para al mejora del crecimiento y del empleo, los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratis-

---

<sup>5</sup> Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

tas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a la condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Es decir, se abre la posibilidad de que los trabajadores que no integran la plantilla de la empresa principal puedan, en cambio acudir a los órganos de representación legal de los trabajadores de ésta, para realizar “consultas inmediatas” relacionadas con las condiciones de trabajo en las que deben prestar servicios. Especialmente útil será esta previsión en materia de prevención de riesgos profesionales, materia respecto de la cual deberá producirse un proceso de homogeneización en las condiciones aplicables a los trabajadores de las diferentes empresas que toman parte en la contratación y subcontratación. No obstante para otro tipo de cuestiones, parece que lo que se avecina es una llamada a la necesidad de **coordinación permanente y acceso recíproco a la información sobre las condiciones de trabajo** entre los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas.

Podemos, incluso, llegar a apreciar que esta posibilidad que abre el artículo 42.6 constituiría un cauce de **representación indirecta** para los trabajadores en cuyas empresas no se han constituido órganos propios de representación. Si bien, la única competencia que de momento se atribuye a estos órganos es meramente consultiva. Tal y como señala el último párrafo de este apartado 6 del artículo 42 “lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende”.

En tercer lugar, el nuevo apartado 7 del artículo 42, y desde la reforma de diciembre de 2006<sup>6</sup>, viene a abrir la posibilidad de que se celebren **reuniones conjuntas por parte de los representantes legales de las empresas principal, contratista y subcontratista** “cuando compartan de forma continuada centro de trabajo” y ello para hacer posible la “coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”.

Esta posibilidad de reunión, no constituye en sí misma una nueva forma de representación, pero sí una manifestación de los procesos de transformación en que

---

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende

Número 6 del artículo 42 redactado por el apartado ocho del artículo 12 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo («B.O.E.» 30 diciembre).

<sup>6</sup> Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Número 7 del artículo 42 redactado por el apartado nueve del artículo 12 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. («B.O.E.» 30 diciembre).

las formas tradicionales se encuentran sumidas y que van exigiendo respuestas, aunque sen de momento algo débiles en su regulación, a las nuevas cuestiones, ámbitos de representación y defensa de intereses colectivos.

No obstante, al día de hoy, el mismo precepto termina recordando que *“La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación”*. Con ello queda claro que no se pretende en este caso transformar los órganos representativos o crear otros nuevos o complementarios de los ya existentes.

Respecto de las Empresas de Trabajo Temporal, se han señalado por la doctrina sus “efectos desestructuradores” especialmente contundentes en el modelo tradicional de relaciones colectivas de trabajo, ya que *“En este doble y combinado juego de empresarios sin empresas (las ETT) y empresas que no son empresarios (las empresas usuarias), los trabajadores puestos a disposición terminan instalados, a efectos de ejercicio de sus derechos colectivos, en una situación próxima a la invisibilidad”*. (VALDES DAL-RE, 2006)

#### **IV. El número de trabajadores y los órganos de representación**

Como es sabido, en el modelo español hay un doble cauce de representación colectiva de los trabajadores. Por una parte, la representación unitaria a través de los comités de empresa o de los delegados de personal y, por otra la representación sindical, a través de las secciones sindicales. Una y otra fórmula conviven en nuestro modelo de relaciones laborales, coincidiendo frecuentemente sus integrantes. La representación unitaria es obligatoria en las empresas o en los centros de trabajo de más de 10 trabajadores, la sindical es voluntaria, en tanto que manifestación del ejercicio de la libertad sindical.

La base normativa de estas formas de representación está constituida por el Capítulo I del Título II del Estatuto de los Trabajadores “Del derecho de representación colectiva” y por el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad sindical “De la acción sindical”.

En ambas normas y en las que las completan y desarrollan en relación con la materia que nos ocupa, se toman como parámetros para la definición de los cauces de representación, al menos estos tres:

- La empresa o el centro de trabajo, cuya identificación resulta crucial, en tanto que es el ámbito para articular la representación.
- El número de trabajadores y, con ello, su identificación como tales “a efectos de representación”, de lo que dependerá la obligación, en un caso, y la posibilidad, en el otro, de articular las formas de representación antes citadas.
- El interés colectivo para cuya defensa y representación se regulan y se protegen las citadas fórmulas.

En el ámbito español, la determinación del número de trabajadores constituye un tema de capital importancia en el diseño del modelo de representación en la empresa, pues es el criterio a partir del cual se determinará por la mesa electoral el número de representantes a elegir, dependiendo del mismo, a su vez, el tipo de órgano que debe constituirse (comité de empresa o delegados de personal), incluso, la necesidad o no de que se lleven a efecto las elecciones a representantes unitarios<sup>7</sup>. Por otra parte, la representatividad de los sindicatos se mide en el sistema español en función de los resultados que éstos obtengan en las elecciones a representantes unitarios del personal en la empresa. Es abundante la doctrina que ha tratado esta cuestión desde hace tiempo (VALDES DAL-RE, 1980, CRUZ VILLALÓN, 1987, APARICIO Y BAYLOS, 1992 DEL REY GUANTER, 1994, GETE CASTRILLO, 1997, QUINTANILLA NAVARRO, 1999).

Si se centra el interés en la determinación de la dimensión de la empresa en relación con las estructuras de representación y participación colectivas, a ese creciente protagonismo en el plano nacional interno hay que añadir el que está adquiriendo en el plano supranacional, fundamentalmente desde la aprobación de la Directiva 94/45/CE relativa al establecimiento de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria<sup>8</sup>. Tanto en esta norma como en la Ley española 10/1997, de 24 de abril de trasposición de la anterior<sup>9</sup>, se atiende la cuestión del cómputo de los trabajadores temporales a efectos de determinación de la dimensión de la empresa o grupo para articular los órganos de representación correspondientes.

Pues bien, una de las cuestiones que tienen que ser planteadas en el contexto del actual mercado de trabajo caracterizado por una amplia diversidad de modalidades contractuales, de jornada y de estatutos jurídicos en el vínculo trabajador-empresa, es el mantenimiento o no de la validez de las actuales fórmulas de representación y participación del personal e la empresa en tanto que sean capaces o no de encauzar los intereses y garantizar la seguridad jurídica de todos los trabajadores y, singularmente, de quienes se encuentran en especial desventaja, como son los temporales y a tiempo parcial o cedidos a través de ETT, o en régimen de contratación y subcontratación, entre otros.

En otras palabras, se trata de determinar si la actual regulación y funcionamiento de tales estructuras de representación mantienen su efectividad y legitimidad como cauce de representación y defensa colectiva de los trabajadores o encierran un “efecto perverso” (JEAMMAUD, 1992), en tanto que pueden ofrecer la apariencia formal de cumplir tales objetivos, mientras que, en realidad, responden a un modelo de trabajador fijo y a tiempo completo (además, hombre, español, sin discapaci-

---

<sup>7</sup> Artículos 62,63, 71 y 72 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>8</sup> DOCE n° L 254, de 30 de septiembre de 1994, aplicable al Reino Unido desde la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DOCE n° L 10).

<sup>9</sup> BOE de 25 de abril de 1997.

dad, ni demasiado joven, ni demasiado mayor y sin responsabilidades familiares) y contribuirían, en última instancia a “un cierto desarme de la contestación social” (VALDES DAL-RE, 1980).

Desde este punto de vista, y como hemos tenido de manifestar con mayor detenimiento (QUINTANILLA NAVARRO, 1999), se debe poner de manifiesto lo que, a nuestro juicio, existe un desajuste notable entre lo que podríamos llamar “estructuras de representación estables” y el trabajo “inestable” o “difuminado”.

Centrando el interés en la determinación del número de trabajadores a efectos de representación en la empresa, resulta necesario acotar el comentario en torno al artículo 72 del Estatuto de los trabajadores, que señala:

*“Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y no fijos.*

1. *Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.*
2. *Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:*
  - a) *Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.*
  - b) *Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.*

No deja de resultar sintomático que el epígrafe que da nombre al artículo 72 ET mantiene una redacción que carece de sentido en tanto que los representantes de los trabajadores fijos discontinuos y no fijos (temporales) son, desde 1984, los mismos que los del resto de trabajadores. Igualmente sintomático resulta el que se aluda a los trabajadores “no fijos” en lugar de a los trabajadores temporales o con contratos de duración determinada, dejando patente que la redacción actual del precepto viene a mantener, aunque sea de manera formal, la idea de que lo habitual es que los trabajadores sean fijos, y fijando una regla especial para quienes se apartan de esa normalidad.

Se aprecian, pues, signos evidentes de que el diseño que se mantiene en la actualidad en la regulación de las estructuras (estables) de representación de los trabajadores (estables) resulta insuficiente para encauzar el interés de quienes no responden a dicho parámetro.

Por lo demás, la regulación española sobre esta materia se caracteriza por la falta de claridad y rigor, lo que lleva a la necesidad de poner de manifiesto numerosos aspectos en los que este marco normativo demanda una actualización.

Comenzando por la falta de determinación de la finalidad de el cómputo de los trabajadores (si la medición de la plantilla en un momento concreto o tomando como referencia un período temporal más o menos amplio), son la práctica totalidad de aspectos apuntado en el citado artículo 72 los que abren importantes interrogantes.

Así sucede con el período temporal sobre el que realizar el cómputo de los días trabajados, cuya delimitación se establece en función del momento de la convocatoria de la elección, pero no se precisa cuál es ese momento; con la determinación de los días trabajados en dicho período, ya que si en 1994 se introdujo una aclaración al respecto apuntando que se computarán también los días de descanso semanal, festivos y vacaciones, resta todavía especificar qué sucede con otros días de duración del contrato en los que no ha habido trabajo efectivo.

Tampoco resulta clara la norma en algunos aspectos relacionados con la obligación empresarial de remitir el censo a la mesa electoral, sumándose a las deficiencias en la regulación de esta obligación empresarial la desafortunada redacción del modelo oficial del censo laboral que alude únicamente a los trabajadores eventuales y sus jornadas trabajadas.

Como se viene apuntando, la regla de cómputo de los días trabajados en el mencionado período anual se establece sin especificar si debe aplicarse de manera individualizada a cada trabajador o si debe realizarse un cómputo global. Tampoco existe claridad en el tope máximo de trabajadores a tener en cuenta a efectos de representación, existiendo pronunciamientos judiciales que entienden tal tope referido al total de los trabajadores “que se computan” (incluyendo fijos y temporales), mientras que otros aplican tal límite numérico respecto del total de trabajadores a los que se aplica la regla de cómputo<sup>10</sup>.

Por lo que respecta al comité de empresa europeo, se deberá constituir en las empresas y los grupos de empresa que reúnan ciertas características características.

Para las empresas de dimensión comunitaria, deben tener centros de trabajo en distintos Estados miembros de la Unión Europea o Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo; han de contar con al menos 1000 trabajadores y han de emplear al menos 150 en cada uno de ellos.

Para los grupos, se requiere que empleen al menos a 1000 trabajadores en su conjunto, que comprenda, al menos dos empresas del grupo en Estados miembros de la Unión Europea y que, al menos, una empresa del grupo emplee a 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra emplee a 150 trabajadores o más en otro Estado miembro.

Respecto de la composición del comité de empresa europeo, es el artículo 1 de la ley 10/1997, de transposición de la Directiva 94/45/CE, el que establece cómo se determina:

*Artículo 17. Composición del comité de empresa europeo.*

1. *El comité de empresa europeo estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su*

---

<sup>10</sup> En el primer sentido, el laudo de 1 de diciembre de 1994, puesto en Granada por el Sr. Monereo Pérez o el de 13 de junio de 1995 puesto en Gerona por el Sr. Rojo. En el segundo sentido, el Laudo de 3 de octubre de 1994 puesto en Albacete por la Sra. Romero Ródenas y el de 24 de noviembre de 1994 puesto en La Coruña por el Sr. González Pereira.

*defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.*

2. *El comité de empresa europeo estará compuesto por los siguientes miembros:*
  - a) *Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más centros de trabajo o en el que se halle situada la empresa que ejerce el control de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o una o más de las empresas controladas.*
  - b) *En su caso, un número de miembros suplementarios en representación de los trabajadores de aquellos Estados miembros donde se hallen empleados porcentajes significativos del total de trabajadores de la empresa o grupo, de acuerdo con las siguientes reglas:*
    - *Un miembro en representación de los trabajadores de cada Estado miembro en el que se hallen empleados desde el 25 % hasta el 50 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.*
    - *Dos miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en el que se hallen empleados más del 50 % y hasta el 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.*
    - *Tres miembros en representación de los trabajadores del Estado miembro en el que se hallen empleados más del 75 % del total de trabajadores de la empresa o grupo.*
3. *En las reuniones del comité de empresa europeo y en las que éste celebre con la dirección central podrán participar, con voz pero sin voto, representantes elegidos por los trabajadores de Estados no miembros donde la empresa o el grupo tengan centros de trabajo o empresas, cuando así lo decidan de común acuerdo la dirección central y el comité de empresa europeo.*
4. *El comité de empresa europeo informará de su composición a la dirección central de la empresa o grupo, así como a cualquier otro nivel de dirección adecuado.*

Entre las empresas con implantación en España que han constituido comité de empresa Europeo, se encuentran, BBVA, EADS, OTIS, General Motors, Nestlé, Alcatel-Lucent, AMCOR, DELPHI, Airbus o Arcelor.

En pleno proceso de constitución en el momento de cierre del presente estudio se encuentre un comité de empresa europeo que se va a constituir como parte del proceso de fusión empresarial entre Arcelor y Mittal.

Así, tal y como publica Europa Press el 19 de abril de 2007,

*Los representantes de los trabajadores y la dirección de Arcelor Mittal han acordado la creación de un comité de empresa europeo (CEE) como parte del proceso de fusión entre Arcelor y Mittal, según un comunicado difundido hoy.*

*El nuevo acuerdo sustituye a los anteriores referidos al CEE y establece la creación de un nuevo comité que presentará a más de 130.000 trabajadores de los veintisiete países de la UE.*

*El órgano estará formado por 21 representantes procedentes de nueve países, que son Bélgica, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y*



*España. Estos miembros del comité están apoyados por la Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos (FEM) y participaron en las conversaciones con Arcelor Mittal.*

*La compañía asegura que las negociaciones para la formación del comité se llevaron a cabo en un ambiente constructivo y contribuyeron a reforzar la calidad del diálogo social.*

*El miembro de la dirección general de Arcelor Mittal responsable de las áreas corporativas, Roland Junck, explicó que la empresa considera que el diálogo social y la implicación de los trabajadores como “factores claves para el éxito”.*

*“Este acuerdo constituye un importante avance en nuestro proceso de integración” y “nos satisface de sobremanera poder empezar a trabajar con el nuevo CEE en todas las áreas que constituyen nuestros retos y oportunidades en Europa”, afirmó.*

## **V. Modificaciones en la composición de los órganos de representación**

Además de la determinación del número de trabajadores “a efectos de representación”, y las dificultades que encierra el actual panorama normativo, cabe poner de manifiesto que la adaptación de las estructuras de representación no se demanda únicamente en función de tal número en un momento determinado, sino que será necesario contemplar cómo podrían adaptarse tales estructuras a los posibles cambios en el número de trabajadores.

De especial relevancia para el presente estudio resulta la regulación de las posibles adaptaciones de las estructuras de representación a las posibles fluctuaciones en el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Esta cuestión viene cobrando protagonismo en los últimos años, a la luz de la intensa y constante modificación de la composición de las plantillas y de los modelos organizativos empresariales.

Ya en 1986 el Reglamento de elecciones reguló esta materia<sup>11</sup>, sobre la que volvió a incidir el actual Reglamento contenido en el RD 1844/1994, de 9 de septiembre. Cuyo artículo 13 versa sobre “adecuación de la representatividad en caso de aumento o disminución de plantilla” y dice:

*“1. En caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación.*

*El mandado de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo*

---

<sup>11</sup> Es el RD 1311/1986, de 13 de junio, en su artículo 15.

2. *En caso de disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» que corresponda del Convenio Colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos”.*

Pues bien, el artículo 67.1 dice que

*“Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.*

De estos preceptos se desprenden diversos aspectos de importancia, como es el diferente tratamiento normativo para el aumento y para disminución de la plantilla.

Por una parte, para los casos de aumento de plantilla, se abre, sin más, la posibilidad de que se promuevan elecciones parciales. Por otra, en caso de disminución, la regulación se endurece en diversos aspectos. Uno de ellos es que dicha reducción ha de ser “significativa”. Las normas no especifican nada más acerca de qué debe entenderse por significativa, pero parece razonable entender que serán significativas las reducciones de la plantilla cuando al número de trabajadores que resulta tras la reducción, corresponde un número de representantes inferior al que venía existiendo, o, incluso, correspondería designar delegados de personal en lugar de comité de empresa.

La principal diferencia en la regulación de la adaptación de las fórmulas de representación de los trabajadores ante un cambio en el número de miembros de la plantilla en función de si se produce un incremento o una disminución, radica en que en caso de disminución del número de trabajadores, para poder reducir, a su vez, el número de representantes es necesario el acuerdo entre las partes, bien incorporándolo al propio convenio colectivo correspondiente, bien, en defecto de tal previsión, por acuerdo entre la empresa y los propios representantes del personal.

Ni la regulación anterior ni la actual contemplan la posibilidad de reducción automática del número de representantes (o de la pérdida de su condición como tales) ante una reducción del número de trabajadores. Este el criterio que también vienen manteniendo los tribunales españoles desde hace más de veinte años, incluso, para aquellos casos en que la disminución de la plantilla (al fluctuar por debajo de los cincuenta trabajadores) pudiera suponer la desaparición del comité de empresa y la elección de delegados de personal<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Así lo venía manteniendo el desaparecido Tribunal Central de Trabajo, entre otras, en sus Sentencias de 13 de junio de 1985, de 15 de abril de 1987, de 27 de octubre de 1998.

	Votos	Delegados
CC.OO.	138	3
U.G.T.	69	1
Nulos	13	
TOTAL	220	4

A modo de ejemplo, y respecto de un supuesto de incremento de la plantilla, en las elecciones sindicales parciales celebradas en “IT Deusto” el 26 de marzo, empresa del sector de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en el centro de Barcelona.

Las elecciones parciales por ampliación en 4 miembros del comité de empresa reflejaron los siguientes resultados:

Con estos resultados COMFIA-CCOO consolida su mayoría en el Comité de empresa de Barcelona, el cual queda formado con 10 representantes de COMFIA-CCOO y 7 de la UGT. COMFIA-CCOO TIC Catalunya.

Respecto de la adaptación del número de miembros del comité de empresa Europeo en función de los cambios en el número de trabajadores, el artículo 23 de la Ley 10/1997 señala cómo podrá llevarse a cabo :

**“Artículo 23. Representatividad de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo.**

- 1. Las modificaciones en la estructura de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o en la composición de los órganos nacionales de representación de los trabajadores podrán determinar la renovación total o parcial de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, conforme al procedimiento establecido en esta Ley, cuando tales modificaciones afecten significativamente a la representatividad del órgano correspondiente y así se solicite por cualquiera de las partes o mediante una petición que reúna los requisitos previstos en el apartado 1 del artículo 7.*
- 2. Lo dispuesto en el apartado anterior será aplicable al comité de empresa europeo constituido conforme al acuerdo previsto en el artículo 12 de esta Ley en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo”.*

A la vista de estas previsiones, sea cual sea la composición del comité, podría suceder que se llevaran a cabo adaptaciones en la composición de los órganos representativos nacionales, pero sin alterar la del comité europeo o viceversa, en función cuál sea el número de trabajadores del incremento o de la disminución de la plantilla.

Sería el caso que se daría en un centro de trabajo en el que el comité pasara de tener cinco miembros a nueve, pero ese incremento mantuviera al centro de trabajo entre el 25 y el 50% de la plantilla total, con lo que en el comité europeo seguiría

contando con dos miembros, de acuerdo con las citadas reglas previstas en el artículo 17 de la ley 10/1997.

Y éstas no son las únicas situaciones que pueden plantear contrastes en las necesidades de adaptación de los órganos de representación españoles y europeos, a partir de una modificación del número de trabajadores en la plantilla nacional.

Así, podría plantearse la necesidad de que llevara a cabo la adaptación de la representación en el comité europeo pero no en el español. Es decir, que una alteración en el número de trabajadores en la plantilla española no supusiese la necesidad de adaptación del órgano de representación en España, pero sí en el de dimensión comunitaria.

Esto sucedería si en el centro de trabajo de España el número de trabajadores pasara de 150 a 250 (con lo que el número de miembros del comité seguiría siendo de 9), pero este incremento implicara que el porcentaje de representantes correspondiente al comité de empresa europeo pasara del 20 al 25%, con lo cual, en lugar de un miembros serían dos los que deberían ser designados por los representantes españoles.

Además, el artículo 23 de la ley 10/1977 viene a especificar que lo previsto para proceder a la adaptación del número de representantes, se aplicará al comité de empresa europeo nacido de la negociación “en defecto de disposiciones específicas contenidas en el propio acuerdo”. Se abre, pues, la posibilidad de que el acuerdo mismo por el que se crea el comité contenga unas reglas de adecuación de la representatividad diferentes a las descritas en el precepto mismo.

Por tanto cabe que se pacten normas más específicas sobre esta materia, lo que podría constituir un importante refuerzo para la necesaria adecuación entre las estructuras de representación españolas y las comunitarias.

En el marco de la Unión Europea son ya numerosos los instrumentos normativos e institucionales que vienen a incidir en cuestiones relacionadas con la nueva configuración y con las modificaciones de la empresa y de las relaciones laborales.

Entre ellos, la propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal<sup>13</sup>. Este texto tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad del trabajo temporal (art. 1).

Pues bien, dentro del Capítulo II dedicado a las condiciones de trabajo y empleo, se establecen algunas previsiones que guardan estrecha relación con el objeto del presente análisis.

El artículo 7 está dedicado a la representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y señala que éstos deberán ser tenidos en cuenta en la empresa de trabajo temporal para el cálculo del umbral a partir del cual deben constituirse los órganos “previstos en el Derecho comunitario y nacional de representación de los trabajadores”. A continuación, abre la posibilidad de que los Estados miembros puedan prever que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se tengan también en cuenta en la empresa usuaria para el mismo fin.

---

<sup>13</sup> COM (2002) 701 final.

Estas previsiones todavía no se encuentran en un texto normativo, ya que estamos aludiendo a un Proyecto de Directiva, pero no deja de resultar de interés su inclusión en este estudio en tanto que vienen a constituir claros ejemplos de cuestiones en las que se están manifestando claramente necesidades de adaptación de las estructuras de representación de los trabajadores en las empresas.

Es destacable que la toma en consideración de la que habla el citado artículo 7 se contempla únicamente para determinar “el umbral” a partir del cual se deben constituir los órganos de representación, pero nada dice respecto de la determinación del número de miembros o de las posibles fluctuaciones en las “plantillas” con sus consiguientes adaptaciones en los órganos representativos.

El artículo 8 del mismo Proyecto de Directiva versa sobre la “Información de los representantes de los trabajadores” y señala la obligación de la empresa usuaria de informar a los representantes del personal acerca del recurso a la cesión temporal de trabajadores a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con la legislación comunitaria y nacional.

## **VI. Reflexión final**

Como reflexión final, podemos concluir que, a la vista de los intensos y rápidos procesos de transformación que están registrando las relaciones laborales en España y en el mundo, las estructuras de representación de los trabajadores en las empresas sí están “sobreviviendo” a través de manifestaciones que se redefinen. Ello, no obstante, no implica que necesariamente estos signos de adaptación vayan acompañados de una efectividad real en tanto instrumentos de representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, cada vez más diversos.

Especialmente significativo resulta la proliferación de cauces de representación y participación en materias para las que se van articulando adaptaciones sobre las estructuras de representación ya existentes. De ello dan buena cuenta algunos de los convenios colectivos que se han publicado en el primer trimestre de 2007, como el de la Industria Química, que viene establecer comités y comisiones ad hoc, o delegados especializados en áreas concretas. Así, en su texto podemos encontrar la creación de un Comité Intercontratas de Seguridad y Salud, una Comisión de Igualdad y no Discriminación, un Delegado de Medioambiente, una Comisión de control del Plan de Pensiones, así como la presencia de la representación legal de los trabajadores en el apartado de “teletrabajo y ciberderechos”.

## **VII. Bibliografía**

FUJII, G. Y RUESGA, S.M.: “El trabajo en un mundo globalizado”. Ed Pirámide. Madrid, 2004.

- GALIANA MORENO, J.M.<sup>a</sup>: “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 43, abril 2003.
- LLANO SÁNCHEZ, M.: “Responsabilidad empresarial en las contrata y subcontratas”. Madrid, La Ley, 1999.
- MOLINA NAVARRETE, C. Y MONERERO PEREZ, J.L. (Coords): “El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas”. Comares, Madrid, 2002.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “La subcontratación en el proceso de reforma laboral. Especial referencia a los instrumentos de control colectivo”. Aranzadi Social nº 19, marzo 2006.
- MONTOYA MEDINA, D.: “Trabajo en contrata y protección de los trabajadores”. Valencia, Tirant Lo Blanch, 2004.
- MORIN, M-L.: “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 124 (2005), nº 1.
- NEBOT PÉREZ, E.: “La sucesión de contrata tras la STS de 27 de octubre de 2004: un antes y un después”. Aranzadi Social, nº 16. Enero 2007.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “Problemas laborales de la deslocalización de empresas”. Actualidad Laboral, nº 3/2006.
- PEREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “Descentralización productiva y libertad de empresa”. Revista del Instituto de Estudios Económicos. 2004 (4).
- QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Dimensión de la empresa y órganos de representación”. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999.
- RODRÍGUEZ CRESPO, M.<sup>o</sup> J.: “La negociación del acuerdo que crea el Comité de Empresa Europeo: aspectos problemáticos” *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, ISSN 1130-7331, Nº 187, 2006.
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: “ Transmisión de empresas y mantenimiento de los derechos de lostrabajadores”. Relaciones Laborales, nº 7/2006.
- SAGARDOY BEMGOECHEA, J.A.. (Coord): “La evolución de las relaciones laborales en la empresa española 1980-2005” . Ediciones Cinca. Madrid, 2006
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El Derecho del Trabajo y los grupos de empresas: inventario”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 48.
- SOBRINO GONZALEZ, G.M.: “Las empresas de outplacement y la intermediación laboral. Relaciones Laborales, nº 7/2006.
- VALDES DAL-RE, F.: “Democracia industrial en Europa. Balance de un debate”. En Estudios de derecho del Trabajo en memoria del Profesor Bayón. Madrid, 1981.

VALDES DAL-RE,F.:” Empresarios sin empresas y empresas sin empresarios: los problemas de la representación y negociación colectiva de los trabajadores de las ETT”. *Relaciones Laborales*, nº 6/2006.