

El Modelo de Representación de los Trabajadores en la Empresa en el Sistema de Relaciones Laborales Español. Algunas Ideas Para el Debate

Patricia Nieto Rojas*

Resumen:

En el ordenamiento jurídico español, el modelo de representación de los trabajadores en la empresa aunque pueda tener ciertas similitudes con la representación política (origen normativo y no voluntario para el representado, legitimidad democrática) plantea una especificidad tanto desde la perspectiva subjetiva, al quedar circunscrita a los trabajadores que conforman la circunscripción electoral, como material pues surge para la representación de los intereses profesionales compartidos por una colectividad de sujetos unidos por una idéntica vinculación jurídica, derivada de la pertenencia a la misma plantilla.

Su singularidad es que esta función puede ser asumida, de manera concurrente, por dos tipos de sujetos: unos representantes de base electiva; otros, de base sindical, configurando con esta decisión legal un modelo pluralista de sujetos que, aunque fuertemente interconectado en su dimensión funcional, obedece a naturalezas jurídicas distintas.

Palabras clave:

Representación laboral en España – Modelo legal – Representantes sindicales – Secciones sindicales – Representaciones electivas – Representación de los trabajadores

Abstract:

In the Spanish legal system, the workplace employee representation but may have certain similarities with the political representation (regulatory origin, not voluntary for the principal, democratic legitimacy) poses a specificity both the subjective perspective, to be circumscribed workers who make up the constituency, as a material arises as to represent the professional interests shared by a community of individuals united by an identical legal relationship derived from belonging to the same company. Its uniqueness is that this function can be assumed, concurrently, for two types: some representatives of elective basis; others, union base. This legal decision set a pluralistic model of subjects, but strongly interconnected functional dimension, due to differing legal natures

Keywords:

Labor Representation in Spain – Legal model – Trade union representatives – Trade unions sections – Elective representatives – Workers Representation

Sumario:

1. El modelo constitucional y legal de participación de los trabajadores en la empresa en el sistema de relaciones laborales español – 2. Caracteres comunes de ambos tipos de representación – 3. Una representación potencialmente concurrente – 4. Conclusiones – 5. Bibliografía

* Doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid. Licenciada en Ciencias del Trabajo y máster en Derecho Privado Profesora Ayudante en esta misma casa de estudios. Correo electrónico: patricia.nieto@uc3m.es

1. El modelo constitucional y legal de participación de los trabajadores en la empresa en el sistema de relaciones laborales español¹

El Art. 129 de la Constitución Española² “(en adelante, CE) prevé diversas formas de participación de los trabajadores que conectan directamente con el conjunto de normas destinadas al tratamiento de las relaciones laborales en la Constitución, tratándose en realidad de uno de los mecanismos específicos por medio de los cuales deberá realizarse la función integradora que, con carácter general, el Art. 9.2 CE encomienda realizar a los poderes públicos, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Y así, “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En lo que se refiere al desarrollo recibido por el primer inciso del Art. 129.2 CE, en virtud del cual “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa”, el legislador, aunque ha recogido aquel principio programático en el art. 4.1 g) ET³ como uno de los derechos laborales básicos de los trabajadores, ha optado luego por regularlo identificando el derecho de participación de los trabajadores en la empresa con la creación de órganos de representación, lo que sin duda constituye una de las manifestaciones de aquel derecho, pero no lo agota en modo alguno. Así lo reconoce el propio art. 61 ET al afirmar que “de conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título”.

En la legislación española, el desarrollo normativo de este derecho se caracteriza, en línea similar con lo que ocurre en varios países de nuestro entorno, por la existencia de un doble canal de representación de los trabajadores en los centros de trabajo, el consabido modelo dual, conformado, en primer lugar, por la representación unitaria o

electiva, formada por los comités de empresa y los delegados de personal (Título II ET) y, también, por las juntas y delegados de personal constituidas en ciertas administraciones públicas (de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público⁴), y, en segundo lugar, por la representación sindical o de base asociativa, que comprende las secciones sindicales y, en su caso, los delegados sindicales por ellas designados (art. 8 y 10 LOLS⁵).

Esta decisión de política legislativa configuró un sistema pluralista de representación que se caracteriza por la diversificación creciente de órganos, de naturaleza general o especializada, potencialmente concurrentes, y aunque la convergencia entre ellos se produce porque son los sindicatos los que racionalizan su constitución, que la representación de los trabajadores en la empresa sea preferentemente asumida por instancias de base electiva supone la principal paradoja del modelo orgánico que sustenta a nuestro modelo legal: el actor principal es el sindicato en un sistema protagonizado por sujetos no sindicales. Ahora bien, esta duplicidad no implica igualar a ambas representaciones; justo al contrario, el artículo 7 de la Constitución Española da carta de naturaleza al sindicato al tiempo que la acción sindical en la empresa ha sido considerada por el máximo intérprete constitucional parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, no haciendo lo mismo con el comité de empresa que es creación de la ley y sólo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 de la Constitución.

1.1 El “canal” unitario de representación

Bajo la rúbrica “del derecho de representación colectiva”, es el Capítulo 1º del Título II ET el que contiene el régimen jurídico básico de la constitución, funcionamiento y tutela de la acción de los comités de empresa y delegados de personal, que constituyen los órganos que configuran en nuestro país uno de los dos canales a través de los cuales se articula la representación y tutela colectiva de los trabajadores en las unidades de producción.

Siguiendo al profesor Mercader Uguina, los órganos de representación unitaria se caracterizan: a) Por no fundamentarse en el derecho de libertad sindical, sino que constituyen materialización del

1 Para una visión completa del modelo legal de representación en la empresa en el ordenamiento jurídico español debe consultarse Jesús R. Mercader Uguina, *Lecciones de derecho del trabajo*, 8a ed. (Valencia: Tirant lo Blanch, 2015), 617 del que nos servimos para realizar este apartado introductorio.

2 Constitución Española publicada en el BOE 29.12.1978.

3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015).

4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 30.10.2015).

5 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8.8.1985).

mandato que la CE dirige a los poderes públicos de promover “eficazmente las diversas formas de participación en la empresa” (art. 129.2 CE) en los términos antedichos; b) Aunque se conecta con la citada previsión constitucional, el derecho de los trabajadores a estar representados en la empresa es un derecho de configuración estrictamente legal y no constitucional (SSTC 118/1983, 74/1996, y 95/1996); c) Por constituir una representación única en un centro de trabajo; d) La elección de los representantes unitarios corresponde a toda la plantilla. La plasmación normativa de esta representación de base electiva se contiene en el Título II ET y queda materializada en instancias unipersonales o colegiadas a la que el ordenamiento atribuye una serie de derechos, competencias y facultades de los que carece cada uno de sus componentes.

1.2 El “canal” sindical de representación

Por su parte, la LOLS, al diseñar el modelo de organización del sindicato, consolida el sistema de doble canal de representación al permitir la presencia directa del sindicato en la empresa a través de secciones sindicales que los afiliados a cualquier sindicato pueden constituir en el ámbito de cualquier empresa o centro de trabajo, y a las que la ley confiere una serie de competencias y derechos instrumentales.

La representación asumida por las secciones sindicales supone entonces la traslación a la empresa de los principios propios de la democracia representativa, es decir, de la misma forma que la representación política permite la expresión del interés general, la técnica cualitativa de la mayor representatividad permite a los sindicatos con mayor presencia en un ámbito sectorial o geográfico determinado ser “merecedores” de representar el interés colectivo y no sólo el interés de sus afiliados. En la empresa, esta representatividad se vincula a la efectiva implantación en ésta, medida en términos de composición del comité⁶.

Debe entonces insistirse en que la actuación que puedan asumir las secciones sindicales presenta una doble faz: de un lado, la representación de los intereses específicos de los afiliados sin superar con ello la lógica asociativa. De otro, refiriendo

su actividad al conjunto de la colectividad de trabajadores lo que sitúa la representación ejercida por tales sujetos colectivos en el plano de la “representación institucional de intereses”⁷, extendiendo sus efectos a la totalidad de la plantilla⁸, y no exclusivamente de los trabajadores que han otorgado su representación a través del apoderamiento que deriva de la afiliación. O, dicho de otro modo, que la actividad de los sindicatos sea concebida, *a priori*, como una actuación en provecho y beneficio de sus afiliados no excluye que la actividad de estos sujetos pueda ser al tiempo una representación que alcance al conjunto de trabajadores del ámbito profesional correspondiente⁹, en este caso, a todos los empleados de la empresa.

2. Caracteres comunes de ambos tipos de representación¹⁰

2.1 Su naturaleza legal

Con independencia de que la función representativa sea asumida por instancias sindicales o unitarias, en ambos casos nos encontramos con un modelo de representación legal con un alcance subjetivo general que singularmente diferencia a la representación laboral de la representación privada en la que los efectos de lo actuado se limitan a aquéllos que han manifestado esta voluntad a través de un poder o mediante un negocio más amplio en el que éste se contenga, y cuyo fundamento último es la insuficiencia del poder que el Derecho concede a través de fórmulas privatistas de representación para responder a las exigencias de una defensa de aquellas situaciones jurídicas que, aun siendo típicamente privadas por razón de los sujetos afectados, revisten un indudable significado social. Esta socialización del interés privado justifica la institucionalización de una representación profesional que no puede explicarse mediante la concesión de un poder por la declaración de voluntad que la afiliación representa.

La función que asumen representantes unitarios y sindicales con representatividad probada no es, por tanto, la de ser un exclusivo mandatario de quienes les han elegido o designado sino que tiene carácter universal en el seno de la empresa o centro de trabajo. O, dicho de otro

6 Luján Alcaraz, J., *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional* (Madrid: CES, 2003), 165. Sáez Lara, C., “La representación de los trabajadores en la empresa”, *Revista Ministerio de Trabajo*, 2005, 115. Prados de Reyes, F. J., “Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas”, *Relaciones Laborales*, 1991, 188.

7 Navarro Nieto, F., *La representatividad sindical* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993), 284.

8 Cruz Villalón, J., “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, en *La representación en el Derecho. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, ed. Del Águila Tejerina, R., vol. 8 (Madrid: BOE, 2005), 141.

9 Baylos Grau, A., *¿Para qué sirve un sindicato?: Instrucciones de uso* (Madrid: Libros de la Catarata, 2012), 34.

10 Me permito remitir, para una mayor concreción, a las conclusiones inéditas de Nieto Rojas, P., “La representación de los trabajadores en la empresa. Estructura, ámbito y función” (Universidad Carlos III de Madrid, 2015), 431-447.

modo, no se trata de juridificar la actuación por otro sino la gestión de un interés común o de grupo, teniendo carácter instrumental respecto de la participación en la empresa y fundamental en orden a la negociación colectiva. Y así, lo que el representante debe hacer es actuar en interés de la colectividad representada, según su propio juicio y sabiduría aunque parece obvio que su actuación no debería entrar en conflicto cuando la colectividad representada manifiesta una voluntad expresa respecto alguna cuestión en concreto (v. gr. el sentido de una huelga o la decisión de aprobar o no un convenio).

Ahora bien, la actuación tanto de los delegados de personal como de los miembros del comité de empresa está claramente mediatizada por el mandato representativo con el que quedan unidos con los trabajadores representados aunque los términos que lo disciplinan son una cuestión de estricta configuración legal, justificando esta naturaleza la expresa posibilidad de revocar el mandato dado. Podemos, por ello, afirmar que aunque el representante electo no está ligado a ninguna instrucción ni de sus representados ni del sindicato por el cual concurrió a la elección y, por tanto, puede y debe actuar como le dicte su conciencia, pues al representar a todos no debe encontrarse vinculado por las opiniones de ninguno.

2.2 Su carácter democrático

Es una representación democrática sin que altere esta conclusión el hecho de que alguna de estas instancias no surjan de una manifestación directa de los trabajadores representados aunque, tanto en uno como en otro caso, la capacidad atribuida a estas instancias dimana de la Ley pues el origen del poder atribuido a estos órganos, y del que carecen cada uno de sus integrantes, se contiene, respectivamente, en el ET y en la LOLS.

Ahora bien, como en cualquier elección democrática, el proceso tiene que desarrollarse dentro de la garantía de unos niveles de competitividad y libertad de elección sin que altere esta conclusión el hecho de que algunos de estos órganos sean constituidos tras un proceso tan reglado como el que disciplina la elección de representantes unitarios de primer grado y en otros sea tras una elección indirecta pues en todos ellos se garantiza que quienes, a la postre, van a ser los destinatarios de esta actuación puedan decidir qué sujetos asumirán la relevante función de ser su voz en el seno de la empresa. Este principio democrático, aunque revista ciertas modulaciones en su configuración objetiva, también es predicable de las secciones sindicales cuando las mismas asuman funciones de representación general o de afectación a toda la plantilla pues el hecho de que deban acreditar

la mayoría medida en términos de composición del comité permite la manifestación, aun a través de esta fórmula indirecta, de la voluntad de los trabajadores representados.

Pero aunque el proceso electivo es el presupuesto para la constitución de la representación electiva (tanto los órganos unipersonales como los colegiados), su poder de representación sienta sus bases en el reconocimiento normativo de los aspectos que conformarán la referida institución. Pudiese parecer entonces que, en el ordenamiento jurídico español, todos los trabajadores están llamados a elegir a sus órganos de representación, al menos, de base electiva; sin embargo, esta afirmación debe necesariamente matizarse no sólo porque la inacción de alguno de los sujetos legitimados, especialmente los sindicatos, impide la elección de estos representantes sino porque el modelo se ha diseñado de manera ciertamente restringida y así sólo se podrá ejercer este derecho en empresas o, más correctamente, en centros de trabajo con un volumen de empleo superior a cinco trabajadores, asumiendo que la necesaria superación de esta dimensión es, al menos, en la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo español, el requisito para poder precisar el elemento de colectividad que requiere la noción de representación en el ámbito laboral.

La utilización de esta dimensión mínima supone, a nuestro juicio, la decisión de política legislativa que más notablemente ha condicionado el modelo legal, habida cuenta que un elevado número de trabajadores (todos los ocupados en centros de trabajo de menos de 6 trabajadores) quedan legalmente excluidos del procedimiento electoral, aun a sabiendas de que el resultado de dichos comicios se proyectará sobre la esfera de sus intereses, pues la audiencia electoral será el criterio que determine la representatividad sindical, y con él las competencias y prerrogativas asociadas a tal cualidad.

Es cierto que los sindicatos, con una mayor flexibilidad en lo que hace a su configuración orgánica, podrían tratar de paliar este déficit representativo mediante la constitución de secciones sindicales en empresas o, con una mayor corrección técnica, en centros de trabajo en los que no sea posible la elección de representantes unitarios, aunque esta solución parece claramente insuficiente, toda vez que las funciones de representación de alcance general exigen que la sección o sección acrediten la mayoría de los representantes unitarios lo que, en línea de principios, impide la asunción de esta función de representación legal si no se ha procedido a la elección de representantes unitarios al tiempo que fuerza a las secciones a constituirse con un ámbito coincidente al de los comités.

Esta afectación general engarza con la amplitud con la que el constituyente define el objeto de representación sindical (Arts. 7 y 28 CE) y que adquiere una proyección clarísima en el ámbito de la empresa donde las instancias sindicales podrán asumir, con determinadas exigencias legales, la representación de la totalidad de la plantilla lo cual refleja además una “singular manifestación del apoyo dado por el Estado a ciertos sindicatos”¹¹ al utilizar como técnica selectiva de promoción a los sindicatos que alcanzan una más amplia y acreditada aceptación entre los trabajadores, medida en su efectiva presencia en los órganos unitarios. El alcance general de la representación sindical supone, al tiempo, una ruptura con “los estrechos moldes del derecho de asociaciones proveniente del Derecho Civil”¹², no pudiendo explicar la misma mediante “la reconstrucción de la relación entre sindicato y afiliados en términos de mandato conferido por los segundos al primero”¹³ sino que estamos ante una categoría jurídica en la que prevalece la lógica implícita a la representación de intereses¹⁴.

3. Una representación potencialmente concurrente

El modelo de representación legal de los trabajadores en la empresa se caracteriza entonces por ser un entramado complejo, con múltiples sujetos actuando en su seno, debiendo plantearnos a lo largo de las siguientes páginas si tiene sentido este modelo dual o si, por el contrario, es necesario proceder a modificaciones normativas en lo que hace a su diseño institucional, pudiendo anticipar que creemos necesario abordar una reforma que prosiga la senda iniciada en el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹⁵.

Las razones que justifican esta afirmación son las siguientes:

A pesar de que el constituyente atribuye los sindicatos un reconocimiento cualitativamente singular al ser, junto a los partidos políticos y las patronales, las únicas organizaciones sociales representativas de intereses colectivos merecedoras de ser incorporadas al Título

Preliminar, en la CE no se hacía (ni se hace) una expresa mención al derecho de los sindicatos a actuar en la empresa; circunstancia que incidiría en el posterior diseño del modelo legal de representación laboral, pues el mismo sin ser propiamente neutral o indefinido se muestra profundamente equívoco¹⁶.

La Constitución Española, aún reconociendo la libertad sindical como eje sobre el que articulará organizativa y funcionalmente el sindicato, atribuye la titularidad de derechos de clara actividad sindical (como la huelga –art. 28.2 CE- o la negociación colectiva –art. 37.1 CE-) a “los trabajadores” y/o a sus “representantes”. Como ya hemos referido, el texto constitucional sólo establecería una genérica referencia a la participación de los trabajadores en el art. 129.2 CE, precepto en el que encontrarían “acomodo otras formas organizativas de la acción colectiva de naturaleza no asociativa”¹⁷, siendo la representación de base electiva su principal plasmación normativa.

Llegados a este punto, conviene recordar que, en la transición, los dos grandes sindicatos (Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores) eran plenamente conscientes de la necesidad de adecuar los órganos de representación al nuevo contexto político y constitucional, de ahí que suscribieran una declaración¹⁸ en la que consensuarían las líneas maestras que habrían de definir al modelo de representación en la empresa, cuyo reconocimiento, entendían, debía pasar por la institucionalización de dos cauces representativos: los órganos representativos de base unitaria o electiva y las secciones sindicales de empresa; modelo que, como ya hemos referido, sería sustancialmente reproducido en el ET y en la LOLS y que se ha mantenido prácticamente inalterado hasta la actualidad.

Y así, desde el primigenio texto estatutario se constata la relevancia que adquiere la presencia de representantes unitarios como el único medio para asegurar la defensa de los intereses colectivos, reforzando con este reconocimiento la importancia que tiene la presencia estable de una representación legal al tiempo que “obliga también

11 Escudero Rodríguez, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español* (Madrid: Tecnos, 1990), 22.

12 Cruz Villalón, J., “La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español”, 146.

13 Giugni, G., *Derecho sindical*, 1a ed., (Manuales y Obras Generales) (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983), 83.

14 Navarro Nieto, F., *La representatividad sindical*, 81.

15 En él se da una nueva redacción al art. 87.1 ET al establecer que “la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal”.

16 Valdés Dal-Ré, F., “Treinta años de libertad sindical: en los orígenes del cambio sindical”, en *Treinta años de libertad sindical*, ed. Valdés Dal-Ré, F. (Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero, 2007), 10.

17 Casas Baamonde, M. E. y Escudero Rodríguez, R., “Representación unitaria y sindical en el sistema español de relaciones laborales”, *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984, 59.

18 Cuyo texto puede consultarse en Cuevas López, J., *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa* (Navarra: Aranzadi, 1982), 75.

a dar por bueno –constitucionalmente hablando– el cumplimiento de aquel mandato hecho por el constituyente al legislador ordinario al reconocer entre los derechos básicos de los trabajadores, “con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa”, el de “participación en la empresa” [art. 4.1 g) ET] y que, constituida principalmente por el Título ET, asume un concepto estricto de participación que se plasma normalmente en ciertas funciones de control de la gestión de la empresa, a través del reconocimiento a los representantes legales de determinadas facultades instrumentales¹⁹.

Ahora bien, el hecho de que en el ordenamiento jurídico español sean dos instancias colectivas las dirigidas a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa, no significa que exista una indefinición constitucional. Justo al contrario, ya referimos que el artículo 7 CE da carta de naturaleza al sindicato al tiempo que la acción sindical en la empresa ha sido considerada por el máximo intérprete constitucional parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical²⁰, no haciendo lo mismo con el comité de empresa que es “creación de la ley y sólo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 de la Constitución”²¹. Cuestión distinta es que el signo abierto de la Constitución, que en los derechos colectivos laborales no se caracteriza por un modelo de monopolio sindical, aunque sí de preferencia o pro-sindical, haya consolidado un efecto singular: que la acción sindical en las empresas se instrumente a través de la sindicalización de la representación unitaria, y ello a pesar del débil encaje de las fórmulas representativas no asociativas.

Tanto es así que hubo que esperar hasta el año 1985 para que la LOLS diese carta de naturaleza a instancias representativas netamente sindicales. La institucionalización del modelo dual se justificó entonces sobre “la base de una distinción artificial entre actividad representativa de las

representaciones unitarias y actividad sindical de las representaciones sindicales sin traducción, no ya sólo en la práctica social sino también en la propia configuración teórico-funcional de ambos sujetos”²². Confusión que se vería, en último término, agudizada por una decisión legal, cual fue la asunción de la audiencia electoral como criterio utilizado para atribuir el grado de representatividad de cada sindicato²³.

Es cierto que, desde un diseño perfecto, la articulación o conexión del sindicato y las representaciones de base unitaria podría realizarse bien estableciendo un reparto claro de tareas, bien atribuyendo en exclusiva determinadas competencias a cada una de las representaciones, bien sindicalizando las funciones de la representación unitaria a través del control de un gran número de miembros de estos órganos, y también lo es que un modelo dual no es una solución infrecuente en los ordenamientos comparados²⁴. La singularidad del sistema español es que en él se establece un equilibrio difícilmente estable entre el canal sindical y el unitario, pues no sólo no existe un reparto adecuado sino que ambos pueden llegar, en competencia, a ejercer cualquier tipo de función (de participación, negociación e incluso conflicto), y con ello las diferencias entre ambos canales no son tanto materiales como formales u orgánicas.

Ahora bien, conviene insistir que, ante una hipotética colisión o conflicto entre el canal unitario y el sindical debiera prevalecer este último, y, en este sentido, el Comité de Libertad Sindical sobre los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo muestra indubitadamente una preferencia respecto a las organizaciones sindicales. Esta tesis es expresamente reforzada en la Recomendación número 143²⁵, y así cuando en una misma empresa existan “representantes sindicales y representantes electos, habrían de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar

19 Valdés Dal-Ré, F., “La participación de los trabajadores en la empresa: el marco constitucional”, *Relaciones Laborales* 11 (2013): 1-12.

20 STC 134/1994, Valdés Dal-Ré, F., “Aspectos sindicales de la democracia sindical (I)”, *Relaciones Laborales*, 1988, 38. Rivero Lamas, J., “Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)”, *Temas Laborales*, 1997, 27.

21 Entre otras, STC 37/1983, STC 74/1983 ó STC 118/83.

22 Sáez Lara, C., *Representación y acción sindical en la empresa* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1992), 124.

23 La atención que ha recibido la utilización de este criterio como piedra basilar del modelo de relaciones colectivas en España es extensísimo si bien, por todos, pueden verse: Escudero Rodríguez, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, 110-135. Monereo Pérez, J. L., “Función del sindicato y mayor representatividad sindical”, en *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, ed. Monereo Pérez, J. L., (Granada: Comares, 2011), 63-69.

24 Es importante, aún así, recordar que ya la OIT en el año 1951 –Recomendación núm. 91– admitía que esta interlocución pudiese ser asumida por una agrupación de sujetos distinta al sindicato lo que, en último término, supone el reconocimiento de capacidad convencional a cualesquiera otros representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos para pactar en su nombre e interés. De consulta obligada es la monografía comparada de Biagi, M., *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1985), 97. Más recientemente Calvo Gallego, J. (Et al), ed., *Employee Representatives in an Enlarged Europe* (Bruselas: Office for Official Publications of the European Communities, 2008).

25 Véase también CC sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (núm. 87); CC sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (núm. 98); Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1971 (núm. 135); Convenio sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 154); Recomendación sobre los contratos colectivos de 1951 (núm. 91); Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de 1951 (núm. 92); y Recomendación sobre la negociación colectiva de 1981 (núm. 163).

que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes”.

En España, este mandato ha sido recientemente atendido mediante el RDL 7/2011²⁶ que, como ya hemos referido, optó por reconocer prioridad a la interlocución sindical, dando así carta de naturaleza, según señalaba su propia Exposición de Motivos, a lo que ya sucedía en la práctica. Con esta decisión, de notables implicaciones prácticas, la elección, dentro del doble canal de representación propio de nuestro ordenamiento, está hoy en las secciones sindicales, siendo a estas a las que corresponde la iniciativa y la responsabilidad de sindicalizar la negociación en la empresa y en unidades inferiores, por acuerdo entre ellas, siempre que sumen la mayoría de miembros del comité o de los delegados de personal. Iniciativa y responsabilidad bien importantes, por cierto, que “significan una clara apuesta por la sindicalización de la negociación en la empresa sin suprimir, no obstante, la legitimación alternativa de las representaciones unitarias”²⁷.

Pero comoquiera que en el ordenamiento jurídico español, la acreditación de la representatividad se efectúa a partir del criterio de audiencia electoral, esto es, de los resultados obtenidos por los sindicatos en la elección de representantes unitarios, esta decisión legal ha terminado por subordinar la primera y directa función de los órganos unitarios para convertirse en un mecanismo de competencia sindical, condicionando hasta tal punto el modelo legal que podemos afirmar que, transcurridas ya más de tres décadas desde que se institucionalizó, no parece probable que sufra modificaciones relevantes a este respecto, pues los sindicatos actúan en las empresas a través de la representación unitaria, incluso aunque insten a consolidar su presencia en este ámbito a través de representaciones netamente sindicales.

Sin embargo, que el referido RD Ley 7/2011 no alterase el sistema de cómputo de la representatividad hace que, todavía hoy, los esfuerzos sindicales se concentren en la obtención del respaldo a sus siglas en las mal denominadas “elecciones sindicales”, habida cuenta que el poder sindical se sigue logrando a través de este proceso, es decir, de los resultados manifestados

por trabajadores (afiliados o no) que optarán por otorgar su confianza, precisamente, a los candidatos incorporados a las listas presentadas por los sindicatos, y ello con independencia del volumen de afiliados o adherentes con que cuente la organización. La alta participación electoral (en torno al 70% de los trabajadores en el último proceso electoral celebrado de manera generalizada a finales de 2011) no sólo contrasta con los niveles de afiliación que, aun habiendo experimentado un ligero repunte en los últimos años, se sitúan en torno al 16.4%²⁸ sino que avala la sindicalización de la representación unitaria como forma de construcción del sujeto sindical en el ámbito empresarial²⁹.

4. Conclusiones

Que las últimas reformas normativas aboguen por una preferencia sindical en la interlocución en la empresa en los términos antedichos debe entenderse como un primer paso hacia la clarificación del sistema dual. Y así, que la intervención de las secciones sindicales representativas en todos los procesos de consulta/negociación previstos en el texto estatutario sea prioritaria es una decisión especialmente respetuosa con el modelo constitucional que prima a la representación sindical (artículos 7 y 28.1 CE) frente a las representaciones unitarias (art. 129.2 CE) y tiene evidentes efectos positivos desde la perspectiva práctica:

De un lado, porque permite al sindicato o sindicatos que dominen el comité evitar posibles situaciones de indisciplina de los representantes unitarios, conforme al mandato representativo ya referido, al tiempo que garantiza una mayor profesionalización de la interlocución, habida cuenta que las instancias sindicales siempre podrán recurrir a la asistencia técnica del sindicato. De otro, porque materializa una histórica pretensión sindical, cual era que la elección de la interlocución fuese una decisión de los sindicatos quienes decidirían, por razones de oportunidad, qué instancia asumiría la interlocución.

Sin embargo, y aun a pesar de la preferencia legal, no creemos que, al menos, en un corto espacio de tiempo, se incremente la sindicalización de la negociación en el ámbito empresarial, en parte porque la atribución de legitimación a las instancias unitarias desde el primigenio texto estatutario hace que la negociación en este ámbito siga siendo predominantemente asumida por representaciones

26 RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva BOE 11.7.2011.

27 García Quiñones, J. C., “Cuestiones jurídicas en torno a la nueva redacción del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores” (Madrid: UGT; UCM, 2013), 10, <http://www.ugt.es/actualidad/2013/noviembre/boletin15/informe324.pdf#page=9&zoom=auto,-82,438>.

28 Encuesta de Calidad de Vida y Trabajo, 2010, Tabla 5.10, elaborado por el Ministerio de Empleo.

29 Baylos Grau, A., *¿Para qué sirve un sindicato?*, 94.

de base electiva como, de otra parte, confirman los datos publicados por el Ministerio de Empleo.

5. Bibliografía

Baylos Grau, A. *¿Para qué sirve un sindicato?: Instrucciones de uso*. Madrid: Libros de la Catarata, 2012.

Biagi, M. *Representación de los trabajadores y democracia en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1985.

Calvo Gallego, J. (Et al), ed. *Employee Representatives in an Enlarged Europe*. Bruselas: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

Casas Baamonde, M. E., y Escudero Rodríguez, R. "Representación unitaria y sindical en el sistema español de relaciones laborales". *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1984.

Cruz Villalón, J. "La representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español". En *La representación en el Derecho. Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, editado por Del Águila Tejerina, R., Vol. 8. Madrid: BOE, 2005.

Cuevas López, J. *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*. Navarra: Aranzadi, 1982.

Escudero Rodríguez, R. *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*. Madrid: Tecnos, 1990.

García Quiñones, J. C. "Cuestiones jurídicas en torno a la nueva redacción del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores". Madrid: UGT; UCM, 2013. <http://www.ugt.es/actualidad/2013/noviembre/boletin15/informe324.pdf#page=9&zoom=auto,-82,438>.

Giugni, G. *Derecho sindical*. 1ª ed. (Manuales y Obras Generales). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983.

Luján Alcaraz, J. *La acción sindical en la empresa: marco legal y desarrollo convencional*. Madrid: CES, 2003.

Mercader Uguina, Jesús R. *Lecciones de derecho del trabajo*. 6ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

Monereo Pérez, J. L. "Función del sindicato y mayor representatividad sindical". En *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, editado por Monereo Pérez, J. L., Granada: Comares, 2011.

Navarro Nieto, F. *La representatividad sindical*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

Nieto Rojas, P. "La representación de los trabajadores en la empresa. Estructura, ámbito y función". Universidad Carlos III de Madrid, 2015.

Prados de Reyes, F. J. "Representación unitaria y representación sindical en la empresa. Evolución de sistemas". *Relaciones Laborales*, 1991.

Rivero Lamas, J. "Las ideologías jurídicas y la empresa: cooperación y conflicto (una reflexión sobre recientes experiencias)". *Temas Laborales*, 1997.

Sáez Lara, C. "La representación de los trabajadores en la empresa". *Revista Ministerio de Trabajo*, 2005.

Sáez Lara, C. *Representación y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1992.

Valdés Dal-Ré, F. "Aspectos sindicales de la democracia sindical (I)". *Relaciones laborales*, 1988.

Valdés Dal-Ré, F. "La participación de los trabajadores en la empresa: el marco constitucional". *Relaciones Laborales* 11 (2013): 1-12.

Valdés Dal-Ré, F. "Treinta años de libertad sindical: en los orígenes del cambio sindical". En *Treinta años de libertad sindical*, editado por Valdés Dal-Ré, F. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero, 2007. 