

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES ANTE LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA EMPRESARIAL

EDURNE TENADILLOS ORMAETXEA

Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de Donostia-San Sebastián (UPV/EHU)

ABSTRACT

La heterogénea realidad económico-empresarial con estructuras empresariales que con alguna dificultad, si no varias, encajan en la noción jurídico-laboral de empresa, han colocado a la empresa en el centro del debate jurídico-laboral. Todas las nuevas y no tan nuevas fórmulas empresariales han puesto de relieve las insuficiencias de los esquemas del Derecho positivo en materia de representación colectiva de los trabajadores, cuyas regulaciones están orientadas generalmente a la empresa de estructura simple, cuyo empresario goza de una única personalidad jurídica. Este trabajo persigue no sólo el objetivo de mostrar las actuales instancias de representación del personal frente a algunas parcelas de la descentralización productiva, sino que también se dirige a proponer las vías de integración de las lagunas existentes.

Lan Zuzebidearentzat enpresa, egozketa juridikoaren gunea dela premisatik abiatuta, egun, lehen ez bezala, errealitate ekonomiko-empresarial anitzaren aurrean, oso zaila bihurtu da errealitate guzti horiek enpresaren nozio juridiko-laboralaren barne sartzea. Hori dela eta, lan enpresaren nozioak duen erronka ez da makala. Egoera honetan egotearen arrazoi funtsezkoena, Lan Zuzenbidearen egozketa gunea egitura sinpleko enpresak direla da. Enpresa hauek gidatzen dituzten

enpresaburuak, pertsonalitate fisiko nahiz juridiko duten ugazaba bakarrak izan ohi dira. Baina hori aldatzen ari da, eta sortzen ari den enpresa formula berri horietan, langileen ordezkari organu egokirik ez dagoela salatu behar da. Lan honen jomuga, espainiar legediari eutsita, gaur egun dauden langileen partehartze motak erakustea ez ezik, dagoeneko sortzen ari diren hutsuneak nola bete liratekeen proposatzea da.

■ *The heterogeneous economic and enterprise reality, which having several difficulties of enterprise structure corresponds to the legal and working notion of the enterprise, has put the enterprise in the middle of the legal-working debate. All the new and not so new enterprise formulas have remarked the lacks of the schemas of positive Law to what workers collective representation is concerned. The enterprise regulations are often directed to a simple structure enterprise whose manager has a single legal entity. This work follows not only the aim of showing the present petitions of workers representation versus some parcels of productive decentralisation, but it also tries to suggest the integration ways of the existing gaps.*

I. EL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. Número de trabajadores y organización de los trabajadores en la empresa. La ley como fuente de la constitución de instancias de representación unitaria de los trabajadores

1.1. La correspondencia entre el ámbito de constitución y el ámbito de acción colectiva de la representación unitaria

El modelo de representación de los trabajadores acorde con una estructura empresarial con único centro de producción y de decisión tiene sencilla configuración legal. Normalmente los órganos colectivos se constituirán en el ámbito del centro de trabajo¹, ámbito que podrá coincidir o no con el de la empresa. Si coinciden, es decir, si nos encontramos ante empresas monocentro, el comité de empresa, en su caso, se corresponderá con el ámbito de la empresa. De no ser así, se constituirá un comité de empresa por cada centro de trabajo que cuente con más de 50 trabajadores (art. 63.1)², o un comité de empresa conjunto si se dan las circunstancias que relata el apdo. 2.º del art. 63, es decir, que en la misma provincia, o en municipios limítrofes, existan dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen. Asimismo, el propio artículo ordena que cuando unos centros de trabajo tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios mientras que con todos los segundos se constituirá otro. Además, si cada uno de los centros de trabajo de una empresa cuenta con más de 50 trabajadores, se abrirá la posibilidad de negociar un comité intercentros (art. 63.3), instancia representativa en la cual incidiré más adelante. Importa ahora reparar en que a raíz de la constitución de un comité de empresa o de la elección de delegados de personal, la concordancia entre el ámbito de constitución de las instancias de representación legal y su ámbito de actuación será normalmente perfecta. Bien porque se implanten en la empresa coincidente con el

¹ Arts. 62.1 y 63.1 ET.

² Por lo que hace a los delegados de personal, habrá que estar a lo dispuesto en el art. 62 ET.

ámbito del centro de trabajo (me refiero a empresas con único centro de trabajo), bien porque ante la existencia de empresas con pluralidad de centros de trabajo se sigan constituyendo en el espacio del centro de trabajo, lo cierto es que, en general, se dará la relación que anunciaba en el encabezamiento de este apartado.

En correspondencia con este diseño legal del ET, las reglas sobre la legitimación de los convenios colectivos (Título III), hablan a las claras con respecto del ámbito de actuación de cada uno de los canales de representación. Mientras que la representación electiva está legitimada para la negociación de convenios de ámbito empresarial o inferior (art. 87.1 ET), dicho canal de la representación unitaria está excluido de la negociación de convenios de ámbito superior a la empresa (art. 87.2), y por supuesto de los productos negociales del art. 83 ET. Esta opción del legislador favorece la tesis de que el ámbito de actuación de los comités de empresa y delegados de personal se detiene en el centro de trabajo, y a lo sumo remonta a la empresa.

La excepción no hará sino confirmar la regla. Así el art. 64.1.1.º ET faculta al comité de empresa a recibir información, al menos una vez cada tres meses, sobre la evolución general del *sector* económico al que pertenece la empresa³. Es ésta una de las únicas ocasiones en que se autoriza al comité de empresa o centro para que alcance la información referida al sector en el que se inserta la empresa. Ciertamente, la alusión al “sector económico” permite al comité de centro o empresa o a los delegados de personal (art. 62.2), la obtención de cierta información relativa a un ámbito que supera el centro de trabajo en el que se constituyeron y que incluso rebasa el propio nivel de la empresa.

En la misma esfera de las excepciones se debe colocar el apdo. 14 del art. 51 ET, según reza que “las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él...”. Por lo tanto, a los órganos de representación en la empresa les será suministrada información relativa a una decisión procedente de otro ámbito. La fórmula que el artículo emplea persigue la adaptación de las instituciones del Derecho del Trabajo, en este caso, la de la representación de los trabajadores, así como dotar de eficacia a su función de control, acercando, para ello, los órganos de representación existentes a la decisión emanada de otro ámbito. Con ese fin, la ley convierte al empresario de la empresa donde se pro-

³ Coincido con J. CUEVAS LÓPEZ, *Estructura y función de la representación colectiva en la empresa*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1982, p. 249, en que se produce “aquí un desajuste entre el contenido de la información y la situación del facilitante de la misma, pues el empresario conocerá ese extremo en razón a su pertenencia a la rama, y tal vez ayudado por su hipotética afiliación a alguna asociación patronal, dotada de los oportunos servicios de estadística, pero no es el sujeto apropiado para suministrar esos datos genéricos”.

duce el despido en el interlocutor válido. Se garantizará entonces a los representantes de los trabajadores la evacuación de la información por parte del empresario de la empresa donde se efectúa el despido, información que traspasa las fronteras del ámbito en el que se constituyeron. Es ésta una técnica a no perder de vista. En resumen, consistiría en “aprovechar” las instituciones legales existentes, dotándolas, mediante la vía de un reconocimiento legal, de la competencia de conocer y controlar decisiones referentes a ámbitos distintos del espacio que los vio nacer. Sin forzar el nivel de constitución de los órganos representativos del personal, la ley se ocuparía de elevar el techo de competencias que dichos órganos disfrutan. Ésta sería, sin duda alguna, una técnica más eficaz que la de remitir a las partes la negociación de una instancia propicia al nivel del que se trate, por lo menos si, según veremos, tal remisión desde la ley a la autonomía colectiva es total, es decir, sin mayor participación desde la norma legislativa que la de encargar a los sujetos negociadores la constitución de un órgano. En este último supuesto, pues, el campo para la producción de abusos estaría abonado.

Es más, el dato de que siempre las obligaciones de información y documentación recaigan sobre el empresario en cuya empresa se aprecien causas que motiven el despido, pacifica una más que probable demanda ante los tribunales. En efecto, con arreglo al texto del artículo citado, el empresario no podrá ampararse en ninguna justificación basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le hubiera facilitado la información necesaria para ahuyentar la obligación que le impone el artículo, puesto que no será tomada en consideración a los efectos de liberación de esa responsabilidad. Si esto es así, la apreciación de la existencia de relaciones de control entre las empresas deviene inútil, porque siempre será el empresario donde se produzca el hecho del despido, el sujeto obligado a aportar la información y la documentación a las que se refiere el precepto.

De manera más clara, los tribunales no deberán decidir si la empresa pertenece a un grupo o no, fuente de no pocos conflictos, porque ello es indiferente para el cumplimiento de lo preceptuado. La ley atiende al hecho indiscutible de la realización del despido, para desde ahí imponer al empresario de la empresa donde se produzca, la obligación de informar. Con todo, a falta de una mención expresa por parte de la ley, la representación de las organizaciones colectivas seguiría residiendo en los confines de la empresa con único centro de decisión.

Que la asimetría entre el ámbito de constitución de los órganos de representación y su espacio de representación es excepcional sería la conclusión que alcanzaríamos. Conclusión a la que llego con independencia de que se advierta también de que la actuación conjunta de todos los comités de centro y delegados de personal conseguiría romper la relación entre los ámbitos de constitución y de actuación de esos órganos. Aunque siempre sería necesaria la intervención al unísono de todas las representaciones a nivel de centro de trabajo operantes en una empresa.

1.2. Los fundamentos que amparan la constitución de instancias de representación unitaria

A mi juicio, resulta un dato destacable de nuestro modelo legal de representación unitaria que en empresas con más de un centro de trabajo, las instancias de representación directa se implantarán en cada centro de trabajo⁴. Es el centro de trabajo la unidad clave y central para la constitución de órganos de representación de los trabajadores.

Esa llamada de atención sobre el centro de trabajo se debe a la necesidad de resaltar que el establecimiento de dichas instancias no guarda relación directa con la figura del empresario. Ciertamente, al frente de los centros de trabajo habrá jefes de establecimiento o representantes del empresario, quienes, según dijimos, desarrollan parcelas del poder de dirección del empresario, eso sí, en armonía con las instrucciones de este último. De allí que pueda afirmarse que la noción de centro de trabajo empleada a fin de garantizar la implantación de órganos de representación de los trabajadores, se justifica con la descentralización del gobierno unitario en la empresa.

Ahora bien, el mandato de constituir órganos de representación de los trabajadores, sólo parcialmente se engarza con la existencia de centros de decisión y con la necesidad de aquéllos de erigirse en órganos de interlocución de los trabajadores. He dicho que de manera parcial, porque la presencia de un colectivo humano “diferenciado” en el centro de trabajo tiene un peso decisivo en el mandato legal de constitución de comités de empresa o en la elección de delegados de personal. De lo contrario, y si sólo se atendiera a la necesidad de dotar a los trabajadores de un contrapoder en la empresa representada por un empresario, persona física o jurídica en la mayor parte de los casos, para el supuesto de empresas que se organizan en una pluralidad de centros de trabajo, la ley bien podría haber *ordenado* la constitución de un único órgano para toda la empresa, otorgándole facultades de conocimiento de las cuestiones que afectaran al conjunto de la misma.

De esta manera, de haberse *mandado* el establecimiento de un órgano de representación de los trabajadores frente al empresario como sujeto que goza de dicha personalidad, la relación entre la figura jurídica del empresario y el mandato de creación de instancias de representación se habría visto fortalecida.

Por lo tanto, no albergo dudas de que la opción por acercar los órganos de representación al colectivo humano representado explica el modelo existente, justificada por una cierta filosofía de participación directa, a lo cual yo añadiría que también favorece esta opción la inteligencia de que los jefes de centro atesoran

⁴ Huelga reiterar que sucederá siempre que se llegue a los cupos marcados por los arts. 62 y 63 ET.

parcelas del poder empresarial. Sin perjuicio de que se puedan considerar a la vez como órganos de contrapoder a la figura del empresario.

Por consiguiente, o bien a fin de acercar los órganos de representación de los trabajadores a la plantilla, o bien por la certeza de que la “lejanía” del empresario pueda favorecer la transferencia de cotas de poder en las personas al frente de los centros de trabajo, la presencia de la persona del empresario como persona jurídica no es primordial a efectos de la configuración de esos órganos de representación unitaria. Y es que huelga reiterar que la personalidad jurídica no se reconoce al centro de trabajo, o de manera más correcta, a las personas al frente de los mismos⁵.

Tan importante es la existencia de una plantilla “diferenciada” en el centro de trabajo que en atención a los trabajadores que emplee la empresa, se elevará o aminorará la obligación del empresario de permitir la elección de más o menos representantes. Partiendo de que, *a grosso modo*, las funciones de los órganos de representación del personal se relacionan, precisamente, con la tarea de representar los intereses de los trabajadores de la empresa, el número de trabajadores que sume ese conjunto de trabajadores poseerá una relevancia nada despreciable. Lo anterior arroja un resultado conforme al cual carecerán de toda representación las empresas que cuenten con menos de seis trabajadores, con la idea tal vez de que el bajo número de empleados facilitará la comunicación entre el empresario y los trabajadores. No obstante, a partir de esta cifra de exclusión, el número de delegados de personal crecerá de conformidad con el incremento de trabajadores (art. 62 ET), creándose un órgano colegiado –el comité de empresa o comité de centro⁶– a partir del límite de los 50 trabajadores (art. 63.1 ET), hasta el consabido máximo de 75 trabajadores (art. 66 ET). De ahí, por ejemplo, que el art. 3 del RD 1844/1994⁷, conceda a los sindicatos con legitimación para promover elecciones, total libertad de acceso a los registros de las Administraciones Públicas para conocer de tales datos.

El tamaño numérico de fuerza trabajadora empleada es también objeto de atención en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y con-

⁵ Y lo dicho, no obstante algún pronunciamiento judicial que caracteriza los centros de trabajo de una empresa como “... organizados con *cierta personalidad propia* en orden a su actuación y desenvolvimiento, de modo que... el carácter autónomo que tenía el que se llamaba “Centro autónomo de limpietas” en unión de seis centros más que comprendía el todo de la empresa recurrida” puede estar legitimada para cualquier acto relacionado con su fin...” [la cursiva es mía], STS (Soc.) de 19-12-1980, cdo. 2.º (RA. 4956).

⁶ Se atribuye a una deficiencia técnica la supresión del término “comité de centro” por el de “comité de empresa”, una nota más de que el legislador de la época no pensaba sino en empresas con un único centro de trabajo.

⁷ RD 1844/1994, de 9 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE del 13 de septiembre)

sulta de los trabajadores en las empresas y “grupos de empresas de dimensión comunitaria” (BOE de 25 de abril)⁸. No obstante, este dato es importante no tanto a los efectos de definir la “empresa” por antonomasia sino a la hora de afianzar la “dimensión comunitaria” de aquélla, ya que supedita esa dimensión al empleo de un número determinado de trabajadores en centros de trabajo ubicados en Estados miembros⁹. Si bien sea cierto que el radio de protección de nuestra disciplina cubre especialmente el factor trabajo, la cifra de trabajadores establecida por esta Ley tiene como objetivo último la constitución de los llamados comités de empresa *européos* o de adecuados mecanismos de información y consulta a los trabajadores *a nivel europeo*¹⁰, para lo cual se requiere la presencia de una colectividad de trabajadores de cierta envergadura —elemento cuantitativo— dispersos en la geografía comunitaria de la forma que ordenan simétricamente Directiva y Ley española —elemento cualitativo—.

A mayor abundamiento, la unión entre el número de trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo y la obligación de constituir órganos de representación unitaria de los trabajadores es tan estrecha que las clasificaciones que sobre el tamaño de la empresa se realizan —según la clásica clasificación en pequeñas, medianas y grandes empresas—, adoptan el número de trabajadores empleados como único criterio medidor¹¹. En relación con la representación electiva en la empresa o en el centro de trabajo, no obstante la regla general, deben resaltarse

⁸ La Ley se dicta con ocasión de la Directiva 94/45/CE del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOCE n.º L 254/64, de 30-9-1994). Últimamente, la Ley 44/1999, de 29 de noviembre, ha modificado la Ley 10/1997 en lo que respecta a la aplicación de su normativa al Reino Unido, ya que a raíz del Tratado de Amsterdam se ha puesto fin a la tradicional autoexclusión británica en relación con las normas comunitarias de política social. Asimismo ha sido modificada la Directiva 94/45/CE en ese aspecto, por la Directiva 97/74/CE, del Consejo, de 15 de diciembre.

La propia Exposición de Motivos de la Ley 10/1997 (apartado 2.º) se hace cargo de anunciar que “la Directiva [cuya transposición realiza la Ley] trata de superar las insuficiencias de los mecanismos tradicionales de participación de los trabajadores a nivel nacional, mecanismos que, precisamente por su alcance exclusivamente nacional, son inadecuados para abordar los procesos de toma de decisiones al nivel central de las empresas o grupos”.

⁹ El texto en concreto del art. 3.1. expresa que “a los efectos de esta Ley” se entenderá por “empresa de dimensión comunitaria” (apartado 3.º) aquélla en que concurren las siguientes condiciones: que emplee mil trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes ciento cincuenta trabajadores o más en cada uno de ellos.

¹⁰ Artículo 1.1. de la Directiva.

¹¹ *Vid.*, por todos, A. V. MARTÍN VALVERDE/F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO/J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 7.ª edición, Ed. Tecnos, 1998, Madrid, p. 228. Por su parte, merece atención el esfuerzo de I. GARCÍA NINET/OTROS, “La dimensión de la empresa en la Normativa Laboral”, *Tribuna Social*, n.º 60, 1995, pp. 9 a 24, por relacionar las relaciones individuales, colectivas y públicas (Seguridad Social) con la dimensión de las empresas.

una serie de supuestos en los que el criterio ocupacional no es tan principal. En la obra colectiva dirigida por GARCÍA NINET destacan, por ejemplo, los derechos a la utilización de un local adecuado y de un tablón de anuncios¹². Sin embargo, aún más interesante resulta la excepción representada por el comité intercentros y las secciones sindicales como veremos a continuación.

No obstante, tendrá que quedar claro que el procedimiento para designar los miembros de los comités de empresa y delegados de personal se constituye en motor de arranque del ejercicio de los derechos y prerrogativas de los representantes de los trabajadores en el lugar del centro de trabajo. Se apunta a la ley como la fuente que obliga a la constitución de esos órganos y la que define sus competencias, garantías, facultades y restricciones. Igualmente, y tal y como hemos visto, es la norma legal la que permite a esas instancias el alcance de informaciones concernientes a un marco superior al ámbito donde se constituyeron, con las matizaciones efectuadas en torno a la posibilidad de suma de todas ellas para actuar en el ámbito global de una empresa única dividida en distintos centros de trabajo.

II. EL COMITÉ INTERCENTROS COMO RESPUESTA LEGISLATIVA A LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA. EL SILENCIO DE LA LEY EN FAVOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO VEHÍCULO REGULADOR DEL COMITÉ INTERCENTROS

1. Diferenciación de los intereses laborales en la empresa y en el centro de trabajo

La organización del empresario en una empresa con diversidad de centros de trabajo va a dar al traste con la definición de empresa como “unidad de producción”, unidad métrica característica de la empresa en la Revolución Industrial, según la cual se entendía que todo el proceso de elaboración de un producto se llevaba a cabo en un mismo lugar de trabajo. De forma paralela al modelo desarrollado en la Revolución Industrial, el prototipo de empresa que se perfila reclama una estructura empresarial no ya tan abigarrada y cerrada, materializada gráficamente en un único lugar de trabajo, sino abierta pero coordinada, de forma que se consiga, a través de su reproducción en varios centros de

¹² GARCÍA NINET/OTROS, “La dimensión...”, *op. cit.*, p. 17.

trabajo, una especialización en las distintas fases de la terminación del producto. La empresa cuenta con un carácter económico que no posee el centro de trabajo. Este último no se distingue por su significación económica, sino por gozar de una “organización específica”, tal y como reza el propio precepto del ET¹³. Dicha organización permite a los trabajadores enmarcados en su ámbito desarrollar su trabajo con una cierta autonomía productiva¹⁴. A resultas de ello, algunos autores de la más reconocida doctrina ponen el acento de la autonomía del centro de trabajo en su naturaleza “técnico-laboral”¹⁵. La situación de dependencia económica del centro con respecto a la empresa, manifestada con mayor o menor intensidad¹⁶, corrobora al ensamblaje de ambos niveles en una misma unidad económica, dado que el centro como tal no persigue la realización de una finalidad económica distinta de aquélla de la empresa. En consecuencia, la dimensión “centro de trabajo” se ubicará sin mayores dificultades dentro del mayor universo de aquélla¹⁷.

Hasta este momento, nuestra exposición sigue fijándose en un empresario inserto en una única unidad económica que, no por ello, deja de advertir cierta complejidad en el elenco de decisiones que han de tomarse en esa estructura empresarial.

¹³ J. CUEVAS LÓPEZ, *Estructura...*, *op. cit.*, p. 108; MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1998, p. 538; M. C. PALOMEQUE/M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*, 3.ª edición, Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, (1995), p. 702 y J. L. MONEREO PÉREZ, “Las relaciones de trabajo en la fusión y escisión de sociedades (I y II)”, *Relaciones Laborales*, Tomo 1, (1987), p. 223.

¹⁴ Condensa el perfil del centro de trabajo, la STCT de 31-1-1986, FJ. 4.º (R.TCT 555): “... las dependencias que se examinan constituyen unidades técnicas diferenciadas por su distinto contenido funcional [...], cuentan con una organización específica [...] lo que dota a las mismas de evidente autonomía”. Ello no es óbice para que el grado de autonomía pueda ser más o menos intenso, dependiendo del tipo de actividad y de los criterios de organización de la empresa, “pero deberá concurrir en todo caso aunque tan sólo sea en un grado mínimo”, STSJ Cataluña (Soc.) de 3-10-1997, FJ. 3.º (AS TSJ-3700). En la doctrina, cfr., MONEREO PÉREZ, “Las relaciones...”, *op. cit.*, especialmente, p. 231.

¹⁵ Es decir, a juicio de estos autores “es la autonomía del colectivo desde el punto de vista laboral, con la atribución de cierta independencia en el desempeño del trabajo al grupo, lo que define al centro de trabajo, con ausencia en todo caso de autonomía jurídica o económica”, cfr., J. CRUZ VILLALÓN, *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Ed. Trotta, Madrid, 1992, p. 34. Igualmente, J. RIVERO LAMAS, “Umbrales de la representación sindical en la empresa (sobre la aplicación de los artículos 8.º y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical)”, *Documentación Laboral* n.º 21, 1987, pp. 51 y 54 y SALA FRANCO/RAMÍREZ MARTÍNEZ, “El concepto de centro de trabajo. Problemas interpretativos del art. 1.5 ET”, *Actualidad Laboral*, Tomo 2, 1985, p. 1.654.

¹⁶ Me remito a la sentencia citada del TS (Soc.) de 19-12-1980, cdo. 2.º (RA. 4956).

¹⁷ Cfr., STSJ Asturias (Soc.) de 9-1-1998, FJ. 2.º [RL (1998-1), TSJ-1296].

2. Las diferencias en el ejercicio de la acción colectiva de los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo y en la empresa

Uno de los textos que mejor toman nota del inicio de la descentralización del gobierno unitario en la empresa es precisamente el art. 63.3 ET que regula al comité intercentros. Adviértase que, según lo antes manifestado, el frecuentemente mal llamado “comité de empresa” no representa más que los intereses de los trabajadores de un centro de trabajo, coincidente o no con la empresa en su conjunto. La explicación del recurso al término “comité de empresa”, en vez del ocasionalmente más correcto “comité de centro”, es fácil que descansa en que el legislador de la época tenía en mente empresas monocelulares, organización estrella en un país de poca tradición empresarial como el español. Por su parte, el propio vocativo “comité intercentros” alimenta la suposición de que es ésta la única instancia de representación del personal de toda la empresa cuando la misma cuenta con más de un centro de trabajo¹⁸. El ámbito de representación de un comité de empresa elegido en el seno de una empresa multicelular no representaría más que a los trabajadores del concreto centro de trabajo en el que se constituyó.

Seguidamente, el precepto introduce que “sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro”.

En una primera aproximación al precepto se desprende que, por mucho que el empresario haya organizado su empresa fracturándola en diferentes centros de trabajo, y por más que la ley obligue a la constitución de comités de centro o a la elección de delegados de personal, con las salvedades consabidas, emerge en el ánimo del legislador la inteligencia de que los intereses laborales comunes de la plantilla de la empresa descentralizada justifican la constitución de un comité intercentros, pero entonces su eventual constitución se hace depender de la pactación colectiva. Intereses que abrazan decisiones empresariales atinentes ya al campo de las relaciones individuales de trabajo, ya al ámbito de las relaciones colectivas.

¹⁸ El comité intercentros es, por tanto, la única forma de representación superpuesta a los comités de centro. Entiendo que la constitución de un comité de *empresa* conjunto cuando la empresa tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores (art. 63.2 ET), neutralizará la existencia de comités de centro. Para el caso de que unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, el mismo apartado establece que se constituirán en los primeros comités de empresa propios, y con todos los segundos se constituirá otro, prescripciones que dan cuenta de la estructura monocéntrica de esas empresas, evidenciándose que en estas hipótesis no se da convivencia de comités de centro con comités de empresa.

Si no lo pensara así, el legislador no hubiera procedido a añadir ese apartado tercero al art. 63; la mera autonomía de las partes hubiera facilitado la constitución de un comité de esas características (art. 61 ET). No obstante lo precedente, ni qué decir tiene que las desigualdades entre uno y otro órgano son palmarias¹⁹. De ahí que ya desde estos instantes deba anticipar que la invocación del comité intercentros como órgano de representación de ninguna manera consagra la empresa como unidad de representación²⁰.

2.1. La constitución voluntaria del comité intercentros

Una de las diferencias más significativas entre la representación del personal a nivel de centro de trabajo y de empresa con pluralidad de centros radica en la distinta fuente creadora de cada una de las instituciones de representación unitaria. La mayor intermediación del trabajador a su lugar de trabajo *impone* la elección de sujetos representantes de los intereses del trabajador, debiendo existir órganos de representación del personal en la mayor parte de los centros de trabajo. Por su parte, la constitución de un comité intercentros, se hace depender de la *voluntad* de las partes negociadoras de un convenio colectivo. La disposición facultativa del artículo advierte ya de que el número de órganos de representación a nivel de empresa constituidos será abrumadamente inferior con respecto de los comités de empresa y delegados de personal²¹.

De lo expresado hasta ahora debe resaltarse de nuevo que el legislador de principios de la década de los ochenta pensaba que los intereses colectivos de los trabajadores estaban suficientemente satisfechos con la instauración de la obliga-

¹⁹ Es paradigmática la forma de expresión de la STS (Soc.) de 12-12-1990, F.J. 2.º (RA. 9776), según manifiesta que “hay que tener en cuenta que en nuestro ordenamiento jurídico el órgano fundamental de representación unitaria de los trabajadores en la empresa es el Comité de empresa, o en su caso los Delegados de personal, siendo estos entes los que verdaderamente se regulan y estructuran en los art. 61 al 76 del Estatuto de los Trabajadores...”. Asimismo, sígase a lo resuelto en la STCT de 21-12-1988, F.J. 4.º [AL (1989-1), R. 157], que niega el derecho a los delegados sindicales de acudir a las reuniones con voz pero sin voto del comité intercentros, negación que proviene tanto de la ley, que silencia este aspecto, como del convenio colectivo que lo constituye en el caso debatido en la sentencia [también puede seguirse la SAN (Soc.) de 30-1-1990, F.J. 2.º [AL (1990-1), R. 305]. Sin embargo, el hecho de que el sindicato que corresponda a una sección sindical no hubiera llegado a alcanzar presencia en un hipotético comité intercentros, no obsta a que la citada sección sindical designe un delegado sindical, en el caso de que la empresa cuente con más de 250 trabajadores y dicho sindicato tenga presencia en algunos de los comités de empresa, cfr., SAN (Soc.) de 13-1-1990 [AL (1990-1), R. 250].

²⁰ Cfr., RIVERO, “Umbral...”, *op. cit.* p. 59, en opinión de quien, “a lo sumo [...] se habrá abierto un cauce para llevar hasta la empresa económica la actividad sindical a través de los propios sindicatos”.

²¹ Las limitaciones vertidas en relación al comité intercentros han sido una vez más puestas de manifiesto por la STS (Soc.) de 20-10-1997, en especial, F.J. 4.º y 5.º [RTSS (1998), n.º 180]. En relación a esta sentencia, cfr., el comentario de F. J. GÓMEZ ABELLEIRA/A. ARUFE VARELA, “Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS de 20 de octubre 1997)”, *Aranzadi Social*, n.º 3, 1998, pp. 67 a 80.

ción legal de crear un comité de centro. La realidad empresarial de la época, como decía, poco desarrollada, contribuyó, sin duda alguna, en esa dirección legal, aunque también tuvieron un peso indiscutible las reservas del gobierno socialista entonces en el poder ante la invasión de las competencias de los sindicatos por este órgano unitario de segundo grado²².

En relación con la remisión de la constitución del comité intercentros a la negociación en convenio, es muy propicio realizar una comparación entre el comité intercentros y su homónimo francés, a la sazón, el “*comité central d’entreprise*”²³. La implantación del comité central de empresa resulta ser una obligación contenida en el art. L. 435-1 del *Code du Travail*, precepto que establece la necesaria constitución de un comité de centro así como de un comité central de empresa en las empresas con distintos centros de trabajo. Con independencia de esa obligación, además, una vez se reconozca por negociación colectiva o por decisión judicial la existencia de un espacio empresarial conocido como “unidad económica y social” (en adelante, UES)²⁴, la constitución de un comité central de empresa deviene obligatoria (art. L. 431-1 *in fine* del *Code du travail*)²⁵.

El caso del comité intercentros español es bien distinto. De hecho, como apunto, su constitución no se efectúa por orden legal, ni menos aún la ley ordena su constitución entre empresas de naturaleza ficticia, a través del convenio o merced a una declaración judicial en esos términos. Dicha disimilitud para con el caso español tiene consecuencias varias. Por razones sistemáticas, sin embargo, en estos momentos haré referencia al hecho de que la remisión casi total que la ley española realiza a la negociación colectiva para la constitución de un comité

²² CASAS BAAMONDE, “Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva”, *Civitas.Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 13, 1983, pp. 48 y ss, en un estudio del debate parlamentario, reveló la desconfianza del legislador hacia fórmulas centralizadoras de la representación, desconfianza que se plasmó en el tenor del artículo 63.3.

²³ Para un examen comparado de las distintas instancias de representación a nivel de empresa, del estilo del comité intercentros, cfr., G. DESSEIGNE, *L’évolution du comité d’entreprise*, Ed. Presses Universitaires de France, Paris (1995), pp. 68 y ss.

²⁴ En general sobre la doctrina de la “unidad económica y social”, cfrs., B. OPPETIT, “Groupe de sociétés et Droit du Travail”, *Revue Sociale*, 1973, pp. 75 y ss.; R. LESTANG, “La notion d’unité économique et sociale d’entreprises juridiquement distinctes”, *Droit Social*, n.º 4, 1979, pp. 5 y ss.; G. BÉLIER, “Mise en place et attributions du comité de groupe: “de l’unité économique et sociale à la directive Vredeling”, *Droit Social*, n.º 7-8, (1983), pp. 439 y ss.; J. SAVATIER, “Les groupes de sociétés et la notion d’entreprise en droit du travail”, en AA. VV., *Études de droit du Travail offertes à André Brun*, Ed. Librairie Sociale et Economique, Paris, 1974, pp. 535 y ss. y M. COHEN, *Le droit des comité d’entreprise et des comités de groupe: traité de la représentation du personnel*, Ed. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1997, pp. 117 y ss.

²⁵ Señala el precepto que “lorsque une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de Justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d’un comité d’entreprise commun est obligatoire”.

intercentros provoca que, por ejemplo, en supuestos de conflictos colectivos que afecten a todos los centros de la empresa, y en defecto de comité intercentros, el conjunto de los comités de centro de la empresa disgregada en una pluralidad de centros de trabajo contará con la legitimación activa para promoverlos, aunque, como apunto, sea imprescindible la concurrencia de todos ellos²⁶. De allí que, en estos casos, más arriba indicara que es posible relacionar el ámbito de la constitución de los órganos de representación de los trabajadores con un ámbito de actuación de dimensiones más amplias.

De darse la existencia de un comité intercentros, y continuando con el supuesto de conflictos colectivos que afecten a la totalidad de la empresa, aquél no actuará automáticamente, sino que para que esto se produzca deberán concurrir dos requisitos²⁷: el primero de ellos se refiere a que el citado comité intercentros se haya constituido conforme a los mínimos y máximos de derecho necesario contenidos en el art. 63.3 ET. El segundo exige que el convenio colectivo que da origen al comité intercentros atribuya a éste la capacidad para ejercer acciones judiciales²⁸, todo ello, sin olvidar la legitimación de las secciones sindicales constituidas a nivel de empresa²⁹.

A pesar de todos los requisitos reclamados a fin de que sea el comité intercentros quien actúe, cuando menos un dato es indudable: el que se haya *pactado* un comité intercentros de esas características consigue que se anteponga el derecho del comité negociado frente a la suma de los comités de centro³⁰. Clara

²⁶ SSTCT de 26-1-1981, cdo. único (R. TCT 594); de 19-10-1981, cdo. 1.º (R. TCT 6318); de 4-11-1981, cdo. único (R. TCT 7012); de 18-1-1982, cdo. único (R. TCT 516); de 18-2-1982, cdo. único (R. TCT 1241) y cdo. 1.º (R. TCT 1242); de 15-3-1982, cdo. único (R. TCT 2114); de 25-3-1982, cdo. 3.º (R. TCT 2114); de 27-4-1982, cdo. 2.º (R. TCT 2564); de 30-5-1983, cdo. único (R. TCT 5057); de 11-10-1983, cdo. único (R. TCT 9073); de 29-6-1988, FJ. 3.º (R. TCT 315); de 20-7-1988, FJ. único (R. TCT 368) y de 18-10-1988, FJ. 2.º (R. TCT 486); de 28-2-1989, FJ. único (R. TCT 101); de 8-3-1989, FJ. único (R. TCT 108) y de 5-4-1989, FJ. 2.º (R. TCT 160).

²⁷ Son los casos de las SSAN (Soc.) de 19-10-1990, FJ. 1.º [AL (1990-2), R. 145]; de 22-1-1991, FJ. 3.º [AL (1991-1), R. 510]; de 14-11-1996, FJ. 3.º [AL (1997-2), R. 648]. SSTCT de 6-2-1981, cdo. único (R. TCT 1393); de 3-7-1981, cdo. único (R. TCT 5003); de 28-10-1982, cdo. único (R. TCT 5894); de 20-6-1983, cdo. único (R. TCT 6278); de 23-5-1984, cdo. único (R. TCT 4899); de 8-3-1985, cdo. único (R. TCT 2247).

²⁸ Véanse la SAN (Soc.) de 4-3-1991, FJ. 3.º (AS AN-1897) y la STSJ Andalucía/Sevilla (Soc.) de 18-1-1993, FJ. único (AS TSJ-539), así como las SSTSJ Madrid (Soc.) de 25-2-1993, FJ. 3.º (AS TSJ-1023), y de 18-11-1993, FJ. 4.º [RL (1994-1), TSJ-449].

²⁹ STSJ Madrid (Soc.) de 19-9-1989 [AL (1989-3), R. 1246].

³⁰ De ahí que no comparta en su totalidad la reflexión que realizan C. MOLINA NAVARRETE/S. OLARTE ENCABO, "Los nuevos escenarios de la "flexibilidad" y el sistema de relaciones laborales. El "grupo" como nivel específico de negociación de empresa", *Revista de Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 10, 1993, pp. 49 y ss. Para ellos, en el supuesto de que un convenio estatutario atribuya facultad de negociación a un comité intercentros, y dado que los comités de centro tienen legalmente reconocido el

muestra de que normalmente se asocia ámbito de constitución y ámbito de actuación³¹. Y así, a pesar de que se permita desde la ley la actuación conjunta de todos los comités de centro, confirmando los jueces la validez de ese proceder, fuera de esos casos se da prioridad a la correspondencia entre los planos de la constitución y de la actuación de los órganos representativos.

2.2. La ruptura de la relación entre la constitución de órganos de representación unitaria y el número de trabajadores de la empresa

En otro orden de ideas, el mandato de que los miembros del comité intercentros provengan de los representantes elegidos en los *comités de centro*³², convierte al comité intercentros en un órgano “de segundo grado” o “de representación derivada”³³.

derecho a la negociación colectiva, los empresarios seleccionarán el nivel adecuado en función de sus propias estrategias. Desde mi punto de vista, sin embargo, una hipotética intervención judicial resolvería en favor de la competencia del comité intercentros. Bien que comparta la observación de los autores citados en el sentido de que es necesaria una intervención legislativa que delimite estas cuestiones, pues el vacío no hace sino privilegiar las facultades de negociación de los empresarios, sin embargo se convendrá en lo acertado de mi posición si se diera el hipotético planteamiento de esta cuestión en juicio.

³¹ No constituiría una excepción lo dictaminado en la STS (Soc.) de 15-10-1993 (RA. 7599). Declarándose primero que la legislación española no establece un derecho preferente o un orden de prioridad de uno u otro de los varios posibles sujetos legitimados en representación de los trabajadores para la negociación de convenios colectivos de empresa, y a pesar de que se hubiera negociado un comité intercentros con competencias de servir de interlocutor válido de la empresa para asuntos de carácter general, finalmente el TS se inclina por otorgar la legitimación al conjunto de los delegados de personal de la empresa. El carácter equívoco de la cláusula que contenía el orden de competencias del comité intercentros, junto a la iniciativa tomada por los delegados de personal para negociar el convenio objeto del recurso de casación, animan esa decisión. Por lo tanto, en el supuesto en cuestión, no puede decirse que el convenio colectivo creador del comité intercentros le atribuyera expresamente la facultad de negociar convenios de ámbito empresarial, por todo lo cual, y a pesar de que “el ámbito de actuación de éstos [los delegados de personal] se ciñe habitualmente a los centros de trabajo en que han sido elegidos” (F.J. 3.º), la sentencia reconoce la preferencia de su derecho sobre el del comité intercentros.

En similares términos, cfr., R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Los sujetos de los convenios de empresa. Representantes unitarios y representantes sindicales*, Ed. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1985, pp. 188-189, para quien la previsión de la existencia de un comité intercentros sin especificación de sus competencias, acarrea la imposibilidad de que tales órganos, independientemente de su naturaleza unitaria, negocien convenios colectivos de naturaleza estatutaria.

³² Adviértase que es ésta una de las escasas ocasiones en que se emplea el término “comité de centro”.

³³ Calificado como una instancia “de segundo grado” o “de representación derivada”, se interpreta que “son precisamente esos representantes unitarios e inmediatos los que se toman en consideración para, mediante la oportuna selección de los mismos, formar e integrar aquel Comité intercentros” [SSTS (Soc.) de 12-12-1990, F.J. 2.º (RA. 9776); de 9-7-1993, F.J. 2.º (RA. 5969); de 10-10-1994, F.J. 2.º [RL (1995-1), TS-85]; de 7-10-1996, F.J. 1.º [AL (1997-1), R. 225]. SAN (Soc.) de 10-6-1995, F.J. 2.º [AL (1995-3), R. 1581]. STSJ Comunidad Valenciana (Soc.) de 22-10-1996, F.J. único (AS TSJ-4252)]. Con todo, CRUZ VILLALÓN (1992a), p. 121, en una interpretación del precepto en cuestión que mira a los antecedentes legislativos, a raíz de la modificación introducida por la Ley 32/1984, da cuenta de los cambios percibidos en ese carácter, aún presente, del comité intercentros.

En lo que se refiere a este punto, repárese, por lo demás, que al contrario de lo que pudiera haberse hecho, el legislador de 1980 evitó el empleo del término “comité de empresa” para referirse a este órgano de representación del conjunto de la empresa y le asignó el vocativo de “comité intercentros”, clave para el correcto entendimiento de la labor de este órgano. Efectivamente, el protagonismo de la representación colectiva a nivel de centro condiciona la constitución del comité intercentros, ya que, en principio, y ciñéndonos a la propia terminología elegida, para la constitución de un comité intercentros cada uno de los centros de trabajo deberá contar al menos con 50 trabajadores. Es decir, da la impresión de que el texto legal desecha la posibilidad de que representantes electos venidos de centros con menos de cincuenta trabajadores estén presentes en el citado comité. Y, cómo no, aún parecería estar más lejana la eventualidad de que trabajadores que no ostenten la condición de representantes ocupen un puesto en el comité intercentros.

Sin embargo, en relación con esto, la doctrina³⁴, haciendo primar una interpretación finalista y sistemática del precepto, es decir, debido sobre todo al acomodo del párrafo en cuestión en el título reservado a las formas de representación *unitaria* de los trabajadores, ha extendido la condición de “componentes de los distintos Comités de Centro” a todos los *trabajadores* de la empresa. En consecuencia, en lo que concierne a la designación de los miembros del comité intercentros, ya sean los delegados de personal, o ya se trate de los trabajadores de la empresa³⁵, o en fin, se refiera a la generalidad de miembros integrantes de los comités de empresa, todos ellos serán tomados por “componentes de los distintos comités de centro”.

En cualquier caso y al margen de que comparta esa interpretación más elástica, el dato referente a la designación de los miembros del comité intercentros de entre los componentes de los distintos comités de centro confirma que el órgano legislativo español, también aquí, se muestra sensible a la correlación estricta entre órgano de representación y centro de trabajo. Es como si la ley diera por bastante la constitución de un único tipo de representación unitaria en el ámbito del centro de trabajo, y tan sólo abriera la posibilidad, insuficiente, de la constitución de un comité intercentros vía pacto colectivo. En definitiva, por mucho que sea bien conocida la existencia de muchas empresas con pluralidad de centros de trabajo –realidad fácilmente corroborable a tenor de la definición de “centro de trabajo” contenida en la legislación laboral (cfr., art. 1.5 ET)–, los requisitos previstos por la norma no pueden más que obstaculizar la creación del comité intercentros.

³⁴ J. CRUZ VILLALÓN, *La representación*, *op. cit.*, p. 100.

³⁵ En relación con este particular, cfr., de nuevo, CRUZ, *La representación*, *op. cit.*, p. 99, nota n.º 39.

De todo ello también se desprende con meridiana claridad que, en la negociación de un órgano de representación a nivel global de empresas pluricelulares, pierde valor la consideración del número de trabajadores de la empresa en su conjunto³⁶, lo que por el contrario es un criterio básico en la elección del resto de los órganos de representación unitaria. El número de representantes estará limitado a trece miembros, cifra ésta que justifica que se entienda el comité intercentros como un órgano destinado sustancialmente a cubrir funciones de coordinación de los intereses de los trabajadores de la empresa en su globalidad. Y es que no se establece una relación proporcional entre el número de representantes del comité intercentros y la realidad ocupacional de la empresa, sino que simplemente se establece un tope único de trece miembros³⁷.

Como consecuencia, el segundo de los criterios señalados como fundamento de la constitución de órganos de representación de los trabajadores, cual era la apreciación de una prolongación del poder de dirección en el centro de trabajo, adquiere una mayor relevancia, aunque ahora queda referida sólo a la empresa. Asimismo, porque puede ser insuficiente la representación a nivel de centro, o, acaso debido a la “incomodidad” que supondría la suma de todos los comités de centro, el legislador abre la posibilidad de un órgano de representación de toda la comunidad de trabajadores en la empresa, en concreto en aquellas empresas que se estructuran sobre la base de más de un centro de trabajo.

De esta suerte, como digo, se pone a disposición de los trabajadores, en su calidad de comunidad con intereses comunes, un *posible* recurso con el cual hacer frente a la descentralización empresarial. La *posibilidad* de negociación de otra instancia de representación del personal distinta de la *legal*, no viene sustentada por la existencia de un empresario, persona física o jurídica o comunidad de bienes distinta. En otras palabras, no hay un *diferente* contrapoder al ya existente en el centro de trabajo. En efecto, es fundamentalmente la compleja estructura de la empresa lo que anima a las partes a la institución de un órgano acorde con esa realidad. Se vuelve a manifestar que los órganos de representación en la empresa no van de la mano ni de la personalidad física o jurídica del empresario, ni de su impersonalidad (comunidad de bienes). De lo contrario, no se entendería que en empresas multicentro fuera obligatoria la constitución de comités de centro y delegados de personal, y meramente voluntaria la instancia representativa cuyo ámbito de actuación fuera coincidente con la empresa.

³⁶ Ténganse presentes las precisiones efectuadas más atrás, en el sentido de que cada centro de trabajo deberá contar con 50 trabajadores.

³⁷ Contraria es la Profesora CASAS “Representación unitaria...”, *op. cit.*, pp. 54-55, quien en su día criticó que el TCT primara “un elemento simplemente indicativo y accesorio en la composición de los órganos representativos, cual es el numérico, en detrimento del esencial, no otro que la necesaria adecuación estructural y funcional de tales órganos al ámbito y configuración de la empresa y del colectivo laboral representado”.

2.3. La llamada legal a la proporcionalidad sindical

Otra de las diferencias, siempre en comparación con el comité de empresa, radica en que, a tenor del art. 63.3 ET, “en la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente”. Fue la Ley 32/1984 (BOE del 4 de agosto) la que reformó el art. 63.3. en lo referente al aspecto que estamos tratando, disposición promulgada con el fin de ir adaptando la normativa de los títulos del Estatuto que la propia ley indica, a la Ley Orgánica de Libertad Sindical remitida por esas fechas a las Cortes. Es así que sólo cuatro años después de la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo se procedió a *sindicalizar* el comité intercentros.

El mandato expreso de atender a la proporcionalidad sindical en la regulación de la composición del comité intercentros³⁸ informó, en una primera interpretación literal realizada por los tribunales, de la posibilidad de “producirse una disociación, en lo que a la representatividad se refiere, entre la plantilla real de la empresa y sus tendencias sindicales...”³⁹. Sin embargo, posturas jurisprudencias posteriores más atemperadas estimaron que el convenio colectivo aplicable podría no exigir la sindicación de sus representantes⁴⁰. Por fin, el mismo TS sustentó la tesis mantenida por un tribunal menor, de interpretar el criterio de la proporcionalidad de los sindicatos de forma amplia, de modo que no se discriminara a miembros que no perteneciesen a candidaturas de sindicatos⁴¹.

³⁸ En lo que hace a punto, no son aplicables las reglas de proporcionalidad representativa a la creación de comisiones de trabajo por parte del comité intercentros con funciones puramente administrativas o de interpretación [STS (Soc.) de 16-5-1994, FJ. 4.º [AL (1994-3), R. 1251] y SAN (Soc.) de 4-1-1996, FJ. 2.º (AS AN-653)]; aunque sí a la hora de designar el “banco social” de la comisión negociadora, STCT de 1-4-1987, FJ. 4.º [RL (1987-1), p. 732]. Cfr. en los mismos términos, la nota de I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN a la STCT de 4-11-1985 [RL (1986-1), p. 527)].

Ello no obstará a que, observada esa regla de proporcionalidad, sea lícita la instauración en el convenio colectivo de una forma de distribución de puestos, así la SAN (Soc.) de 14-11-1996, FJ. 5.º [AL (1997-2), R. 648].

³⁹ SSTCT de 11-11-1986, FJ. 2.º (R. TCT 12.757) y de 11-6-1987, FJ. único (R. TCT 14704). Asimismo, J. RIVERO LAMAS, “Umbrales...”, *op. cit.*, p. 59.

⁴⁰ STSJ Galicia (Soc.) de 7-5-1991, FJ. 5.º [AL (1991-3), R. 889]. SSAN (Soc.) de 19-4-1990, FJ. 2.º [AL (1990-2), R. 563], y de 15-11-1989, FJ. 3.º [AL (1990-1), R. 131].

⁴¹ STS (Soc.) de 10-12-1993, RA 9772, FJ. 5.º. Anteriormente, cfr., en esa dirección, la SAN de 8-4-1992, FJ. 1.º [AL (1992-2), R. 834]. La fórmula de la proporcionalidad ha provocado problemas como el de los resultados fraccionarios que no llegan a la unidad, supuestos en los que es obligado el “redondeo”, contabilizando los enteros y los mayores decimales en orden descendente. Así SSTCT de 15-3-1988, FJ. 2.º (R. TCT 116); de 6-4-1988, FJ. 2.º (R. TCT 148); de 11-5-1988, FJ. 4.º (R. TCT 197); de 26-10-1988, FJ. 3.º (R. TCT 502) y de 2-11-1988, FJ. 2.º [AL (1989-1), R. 40]. SSAN (Soc.) de 8-4-1992, FJ. 1.º [AL (1992-2), R. 834]; de 20-11-1995, FJ. único [AL (1996-1), R. 346] y de 15-11-1996, FJ. único [AL (1997-1), R. 560]. SMT Madrid n.º 18 de 16-1-1988, FJ. 2.º [AL (1988-1), R. 263].

Ésa ha sido la tónica dominante en el seno de la doctrina científica⁴². En este orden de cosas, las voces más autorizadas han entendido que la proporcionalidad exigida en el precepto estatutario debe ser puesta en conexión con la creciente sindicalización de los órganos de la representación electiva o directa⁴³. La razón parece conducirnos pues a la no desnaturalización del carácter unitario del comité intercentros⁴⁴, aunque, al mismo tiempo, la regla instaurada por el legislador viene a ratificar la mayor tradición de la organizaciones sindicales a la hora de actuar en empresas de mayores dimensiones⁴⁵.

2.4. Las funciones del comité intercentros

Finalmente, ni qué decir tiene que la prohibición contenida en el apdo. 3 *in fine* del art. 63 ET conforme a la cual los comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda a través del convenio colectivo en el que se acuerde su creación, vuelve a justificar la distancia que separa el modelo de regulación de la representación unitaria en el centro de trabajo y en la empresa de estructura compleja.

Además de por su distinto origen, en atención a las funciones atribuidas a uno y otro órgano, en el caso del comité intercentros sólo tendrán base convencional; en concreto, serán las establecidas en el convenio colectivo estatutario creador del órgano⁴⁶, a pesar de que, tal y como sentó la STCT de 11-11-

⁴² Cfrs. T. PÉREZ DEL RÍO, "La reforma de la representación unitaria en la empresa", en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Tomo 2, Ed. Tecnos, Madrid, 1985, pp. 187-188; J. J. HIJAS FERNÁNDEZ, "El nuevo régimen del Comité Intercentros", *Actualidad Laboral*, Tomo 1, 1986, p. 326; T. SALA FRANCO/F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, "La composición de los Comités Intercentros. A propósito de la STCT de 11 de junio de 1987", *Poder Judicial*, n.º 9, 1988, p. 162; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, "Comité Intercentros y representación de independientes", *Relaciones Laborales*, Tomo 1, 1991, p. 4 y E. LILLO, "Criterios sobre composición de órganos de empresa y comités intercentros", *Gaceta Sindical*, n.º 132, (1994-1995), p. 38. Con diferente apoyo legal, aunque sustancialmente con los demás véase CRUZ VILLALÓN, *La representación*, *op. cit.*, pp. 109 a 111.

⁴³ J. CRUZ VILLALÓN, *La representación*, *op. cit.*, p. 105 y doctrina por él citada.

⁴⁴ De nuevo, CRUZ VILLALÓN, *La representación*, *op. cit.*, pp. 120 a 123. Compruébese, asimismo, en la STS (Soc.) de 16-3-1998, F.J. 2.º [AL (1998-1), R. 1092].

⁴⁵ En opinión de R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Los sujetos...*, *op. cit.*, p. 184, la regulación legal restrictiva del comité intercentros, dejaría precisamente al descubierto el deseo de facilitar la actuación legal de los comités de empresa y delegados de personal en los centros de trabajo, para desde ahí dejar abierto el camino a los sindicatos para que sean ellos los que canalicen la representación en las empresas diversificadas en varios centros de trabajo. Así, en grandes empresas o en empresas con varios centros de trabajo es frecuente, por ejemplo, la negociación por parte de la representación sindical, cfr., A. MARTÍN VALVERDE/F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ/J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 357.

⁴⁶ En relación con la necesidad de que dicho convenio tenga naturaleza estatutaria, *vid* STCT de 16-10-1986, F.J.3.º [AL (1986-2), R. 1015]; lo que obsta, obviamente, a que el propio comité intercentros pacte un convenio de eficacia limitada, *vid* STCT de 23-9-1985 [AL (1985-2), R. 1180].

1986⁴⁷, el vocablo “expresamente” que emplea el art. 63.3 tiene un significado más extenso que el que pudiera atribuírsele⁴⁸. En consecuencia, se han admitido cláusulas que asignan al comité intercentros la facultad de conocer de cuestiones de carácter general, que ya dejarían de ser exclusivas del órgano de representación de centro existente⁴⁹. Si bien en comparación con el elenco de funciones descritas por el art. 64 ET o por otros tantos lugares del cuerpo estatutario para los comités de centro y delegados de personal, una primera aproximación al art. 63.3 ET revela la voluntad del legislador por favorecer en menor medida al comité intercentros en materia de competencias, no toda su regulación está en desventaja en relación con el comité de empresa.

Aunque el comité intercentros sólo disfrutará de las competencias que le sean asignadas en el convenio colectivo que lo crea, con las limitaciones forma-

⁴⁷ STCT de 11-11-1986, F.J. 3.º (R. TCT 12757).

⁴⁸ En cualquier caso, la SAN (Soc.) de 23-7-1998 [AL (1999-1), R. 102], F.J. 4.º, ha dictaminado que las cláusulas que atribuyen al comité intercentros de facultades negociadoras tienen naturaleza normativa.

⁴⁹ Cfr., STS (Soc.) de 14-10-1993, F.J.3.º (RA. 7599) (“Cabitel”). Otra de las cláusulas que se admite es la de reservar al comité intercentros el conocimiento de cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas *adecuadamente* a nivel local [vid. STCT de 17-1-1989, F.J. 3.º (R. TCT 18)], sin que por ello se proceda a la eliminación del contenido competencial reconocido a los comités de centro y delegados de personal. En ese sentido, cfrs., CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA” (BOE 6 mayo de 1997), cuyo art. 26, relativo al Comité Intercentros, le asigna (apdo. 2.º) la “representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo”, para añadir en el art. 2.1 *in fine*, que dicho Comité Intercentros “respetará, en todo caso, la autonomía y competencias de cada comité de Empresa o delegados de personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria que se mencionan en el presente Convenio”; CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO UNIÓN RADIO PARA LOS AÑOS 1997, 1998 Y 1999 (BOE 6 de mayo de 1998), que como cláusula general establece que el Comité Intercentros tendrá las mismas competencias que los comités de centro de trabajo en el ámbito estatal, para seguidamente concretar, entre otras competencias, la de “actuar en cualquier otro asunto que afecte al conjunto de los trabajadores integrados en el Grupo Unión Radio” (art. 54) y II CONVENIO COLECTIVO DE “SIEMENS, SOCIEDAD ANÓNIMA” (BOE de 24 de junio de 1998), art. 38: “El Comité Intercentros actualmente constituido asumirá las competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecten a nivel general de la empresa o a varios centros de trabajo en su totalidad y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos centros [...]. Por unanimidad del comité o delegados de centro éstos podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros. La capacidad del Comité de Empresa como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, queda reservada a los respectivos comités de centro, con la única excepción de aquellos supuestos que de una manera colectiva y no plural afecten a varios ámbitos de la empresa y que sean competencia del Comité Intercentros”.

Asimismo, se observan cláusulas convencionales que reservan las competencias descritas en el art. 64 ET, para el comité intercentros, siempre con respecto a la *totalidad* de los centros de trabajo de la

les y sustanciales que ello conlleva⁵⁰, no obstante la remisión total posible a la negociación colectiva permitiría que entrara en juego la libre disposición de las partes. Sobre esta base, se fomentaría la creación de un órgano mejor adaptado a las singularidades de la empresa. Y así, los sujetos negociadores podrían ponderar qué decisiones empresariales resultan cubiertas con la institucionalización obligada de los comités de centro y cuáles requieren de un reforzamiento, vía la constitución de un comité intercentros. A causa de la distinta finalidad de la unidad centro de trabajo en comparación con la de la empresa, en empresas de estructura compleja —es obvio que si ésta es de única planta habrá coincidencia entre lo que se llama centro de trabajo y la empresa en sí—, normalmente las decisiones atinentes a la producción se controlarán mejor por los distintos comités de centro. La razón es de pura lógica. Efectivamente, teniendo el centro de trabajo una naturaleza “técnico-laboral”, las instancias de representación que allí se establezcan estarán sin duda más próximas a ese tipo de cuestiones. En cambio, respecto de las decisiones que tengan más que ver con el aspecto económico-financiero de la empresa, lo aconsejable sería que fueran tratadas por el comité intercentros. Si en la primera “familia” de decisiones entrarían la información sobre los contratos que se formalicen en cada centro de trabajo, o las referentes al tiempo de trabajo, formación profesional, etc., dentro de la segunda nos estaríamos refiriendo a la obtención de la información acerca de planes de reestructuración, traslados de las instalaciones, etc.

empresa. Así, por ejemplo, cfr., CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “THYSSEN BOETTLICHER, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID Y VALENCIA (BOE de 30 de octubre de 1996), art. 28; CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PRENSA NO DIARIA. AÑO 1996 (BOE de 16 de octubre de 1996), art. 60; IV CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA COMPAÑÍA “SCHWEPPE, SOCIEDAD ANÓNIMA” (BOE de 21 de julio), art. 3; XIX CONVENIO COLECTIVO DE “REPSOL BUTANO, SOCIEDAD ANÓNIMA” (BOE 24 de septiembre), arts. 77 y 78 y CONVENIO COLECTIVO “GRUPO CRUZCAMPO, SOCIEDAD ANÓNIMA”, FÁBRICA DE SEVILLA C.C. Y DEMÁS CENTROS DE TRABAJO RELACIONADOS EN EL ARTÍCULO 1 (BOE de 17 de septiembre de 1999), art. 10, haciendo especial hincapié en que cualquier medida que afecte al volumen de empleo deberá ser *negociada* con el comité intercentros. Repárese, entonces, que en este caso se constituye un comité intercentros con competencias negociadoras, aunque atiéndase a que su ámbito no se ajustaría al nivel para el cual el ET lo prevé, en tanto que se trata de un grupo. También los CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “NEUMÁTICOS MICHELIN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (BOE de 9 de junio de 1999), y XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SISTEMA E INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (SINTEL, S.A.), (BOE de 24 de julio) son negociados por el comité intercentros.

⁵⁰ *In extenso*, cfr., por todos, CRUZ VILLALÓN, *La representación...*, *op. cit.*, pp. 143 y ss. Asimismo, véanse las SSTs (Soc.) de 12-12-1990, F.J. 2.º y 3.º (RA. 9776) y de 10-12-1993, F.J. 6.º (RA. 9772); SSTCT de 7-2-1989, F.J. único (R. TCT 59). Es de resaltar el caso de la SAN (Soc.) de 19-7-1994 [AL (1994-3), R. 1625], en el que se aprecia la versatilidad del comité intercentros. Y así, en la empresa existía un comité intercentros con el que se obligó aquella a comunicarle la opción que se ejerciera respecto a condenas que declararan la improcedencia de un despido. Desaparecido el comité intercentros, la Sala entendió que la representación sindical no asume tal derecho de información.

El inconveniente de todo esto se encuentra en el carácter legal de los comités de empresa y delegados de personal, a quienes corresponderían las facultades contempladas en la lista de competencias sobre información y consulta, negociación y conflicto recogida a lo largo del ET, en el art. 64 y otros. Es más, de tomar como ejemplo el art. 64 observaríamos además que el comité de centro, o los delegados de personal (art. 62.2 en relación con el art. 64), gozan también de las competencias atinentes a la empresa en su conjunto⁵¹. ¿Cómo casar, entonces, las facultades reconocidas por la ley a los delegados de personal y a los comités de centro, con las hipotéticamente atribuidas a los comités intercentros en relación con una misma materia?

Desde mi punto de vista, y en línea con lo que vengo apuntando, si un órgano que se constituye en una base más pequeña –el centro de trabajo– tiene el derecho de acceder a la información concerniente a aspectos relativos a un ámbito superior –la empresa–, entonces sería ilógico que un órgano cuyo ámbito de constitución coincidiera con la empresa, aunque fuera de naturaleza convencional, no alcanzara a alguna de las informaciones referidas a ese nivel⁵². De manera más clara, si no se proporciona a nivel de contratación colectiva una regla de ordenación y distribución entre las facultades reconocidas por las distintas fuentes originarias a ambos órganos, no tendría sentido alguno la constitución de un comité intercentros.

Habiendo hecho hincapié en el interés del legislador por prever el régimen jurídico del comité intercentros, defender ahora que el legislador quiso a toda costa perpetuar las funciones del comité de empresa y de los delegados de personal se opondría, a todas luces, a la anterior afirmación. Por consiguiente, no me queda sino reafirmarme en aquel argumento. Es así que la explicación a ese virtual “conflicto de competencia positivo” entre un comité de centro y el comité intercentros se resolvería recurriendo a una interpretación en relación con el contexto y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas jurídicas (art. 3 CC)⁵³.

⁵¹ Por ejemplo, el párrafo 3.º del apdo. 1.º del art. 64 ET reconoce al comité de empresa la facultad de “conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos”.

⁵² Lo que nunca se podrá admitir sería que el radio de acción del comité intercentros se circunscribiera al del sector. Véase, en estos términos, las SSTS (Soc.) de 14-12-1994, F.J. 2.º [AL (1995-1), R. 534] (sentencia que contempla un supuesto en el que se había constituido un comité interprovincial como instancia representativa sindical), y de 20-10-1997, F.J. 4.º y 5.º [RTSS n.º 180 (1998)].

⁵³ Con respecto de la relación comités de empresa-comités intercentros, se dice que a fuerza de la constitución del comité intercentros se producirá una disminución del techo competencial de los comités de empresa, cfr., RODRÍGUEZ-PIÑERO, “La representación de los trabajadores a nivel de empresa”, *Relaciones Laborales*, Tomo 1, 1993, p. 17 y CRUZ VILLALÓN, *La representación...*, *op. cit.*, pp. 150 y ss.

En base a ello, en principio seguiré defendiendo que, en sí, cuando se elaboró el Estatuto de los Trabajadores se pensaba en dar respuesta a un modelo de empresa unicelular; de ahí que el comité de centro o los delegados de personal accedieran a la información de toda la empresa. Se pensaba, por tanto, en centros de trabajo cuyo ámbito coincidiese con el de la empresa en su globalidad⁵⁴. Como expresamente lo apuntara el TCT, el art. 63.1 ET “parte precisamente del presupuesto de que la base de constitución del comité no es la empresa, sino el centro de trabajo”⁵⁵.

De lo contrario, imaginemos una empresa con pluralidad de centros de trabajo y cuyo empresario esté obligado a cumplir con la obligación de informar y obtener respuesta acerca de las materias relacionadas en el apdo. 4.º del art. 64.1 ET. Ciertamente, sería bastante fatigosa, aunque obligatoria, la distribución de dicha información a cada uno de los comités de centro o delegados de personal en su caso, llegándose a la multiplicación gratuita de la obligación empresarial, no sin olvidar que el hecho de que debiera esperarse a la emisión de dicho informe entorpecería y retrasaría bastante la ejecución de la decisión del empresario. Más si, como ocurre, no se establece ningún plazo, concreto ni abstracto, para la respuesta por la parte representante del trabajo. Ejemplo este último que, como tantos otros (repítase con respecto del apdo. 1.º del art. 64.1), refleja que la constitución de un comité intercentros pudiera ayudar a simplificar la obligación del empresario. He ahí la razón de que asegure que también a la parte representante del capital le pueda interesar la ubicación de *un* interlocutor óptimo en la empresa en su globalidad.

En definitiva, en el caso de encontrarnos con una empresa pluricéntrica sin comité intercentros, el empresario estará obligado a aportar la información en cuestión a las representaciones unitarias que existan en su empresa –o, en su caso, a esas mismas instancias representativas, sobre la información relativa a centros de trabajo que no cuenten con representantes de los trabajadores–, así como a recibir informe de todas ellas en las materias que la ley lo exige. En cambio, trayendo de nuevo la regla de interpretación contenida en el Código Civil en atención al contexto histórico, previéndose la constitución de un comité intercentros, más moderno, con señalamiento de ciertas funciones relativas a la empresa sería ilógica dicha repetición, más todavía si la decisión empresarial

⁵⁴ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, “La representación...”, *op. cit.*, p. 15, en base a la estructuración exclusiva del Estatuto de los Trabajadores sobre la representación del centro de trabajo, denuncia que el legislador no haya puesto más ímpetu en realizar por completo el mandato contenido en el art. 129.2 Const., que significativamente habla de participación en la *empresa* y no sólo en el lugar de trabajo.

⁵⁵ STCT de 23-4-1985, cdo. 1.º (R. TCT 2876).

pudiera afectar a todos los trabajadores de la empresa⁵⁶. Todo ello se haría sin que se llegara a vaciar de contenido a las representaciones electivas constituidas a nivel de centro, particularmente favorecidas desde la ley⁵⁷. De ahí que sólo a partir de la constitución de un comité intercentros, en cumplimiento de las reglas de carácter imperativo instauradas por el repetido art. 63.3 ET⁵⁸, se podría dar cobertura al traspaso de ciertas competencias atribuidas a los comités de empresa y delegados de personal. Así lo hizo saber la STCT de 12-3-1984⁵⁹ cuando expresó que “de otra forma se sustraería al órgano representativo natural –comité de empresa o delegados de personal– las facultades de representación de los trabajadores de su ámbito”.

A modo de conclusión sobre lo tratado en torno al comité intercentros, aprecio un excesivo repliegue de la ley a la hora de reconocer un órgano colectivo de los trabajadores, a fin de responder a la particular organización de la empresa en varios centros de trabajo, distribución efectuada por parte de los representantes del capital (art. 38 Constitución Española). No puedo sino que apuntar las ventajas de remitir a la autonomía colectiva la pactación de un órgano acorde con la

⁵⁶ Cfr., en este sentido, el Convenio Colectivo para el “Grupo Asegurador Generali”. Citado por la STS (Soc.) de 12-12-1990, FJ. 4.º (RA. 9776), y en aras a lograr una pacífica convivencia entre el comité de empresa y el comité intercentros, el convenio citado aboga por el criterio de la afectación a todos los trabajadores de la empresa. Es así que el comité intercentros ostentará la representación y la competencia sobre las materias que la Ley y el convenio en cuestión reconocen a los comités de empresa, cuando estén referidas a cuestiones generales que afecten al conjunto de los trabajadores vinculados por este convenio, criterio que adopta la Sala. En esta línea, también es usual encontrar convenios colectivos que delegan en el comité intercentros determinadas funciones, en el caso de que afecten al personal de más de un centro de trabajo, así la SSTSJ Madrid (Soc.) de 18-11-1993, FJ. 4.º (AS TSJ-449) y de 25-2-1993, FJ. 3.º (RA. 1023) y la SAN (Soc.) de 22-1-1991, FJ. 3.º [AL (1991-1), R. 510]. Más esporádicas son las previsiones en el sentido de que el comité intercentros detente las mismas competencias que las reconocidas por la ley o el convenio colectivo a los comités de empresa y delegados de personal, aun de conformidad con lo dispuesto en el art. 63.3 ET, *vid.* SAN (Soc.) de 19-1-1991, FJ. 1.º [AL (1991-1), R. 509].

⁵⁷ Igualmente, CRUZ, *La representación...*, *op. cit.*, p. 153.

⁵⁸ El art. 63.3 ET es norma de carácter necesario y ello obliga a que el comité en cuestión se constituya conforme a la norma enunciada, *vid.*, SAN (Soc.) de 14-11-1996, FJ. 5.º [AL (1997-2), R. 648]. Para el caso de que se cree un órgano con nombre distinto al de “comité intercentros” pero que responda a las previsiones contenidas en el art. 63.3 ET, su constitución será válida, siempre que su naturaleza se corresponda con la del citado órgano, SAN (Soc.) de 8-1-1991, FJ. 3.º [RL (1991-1), p. 632]. El establecimiento de límites forzosos, junto a la no obligatoriedad de constituir un comité intercentros son, a juicio de H. MERINO SENOVIOLA/M.ª D. ROMÁN DE LA TORRE, *Relaciones Laborales*, Tomo 2, 1986, p. 772, circunstancias que actúan en perjuicio de la vida del comité intercentros.

En caso de su contravención, el resultado será la nulidad de la cláusula conforme al art. 6 CC [*vid.*, STCT de 9-4-1981, cdo. 2.º (R. TCT 2913)]. La SAN (Soc.) de 10-6-1991, FJ. 3.º [AL (1991-3), R. 955] aduce el art. 9 de la Constitución y el art. 3 ET.

⁵⁹ STCT de 12-3-1984 (RA 3045). Asimismo, cfr., STCT de 12-11-1984, cdo. 1.º (R. TCT 9147), sentencia esta última comentada por G. TUDELA CAMBRONERO, “Comentario de la STCT 12 de noviembre de 1984 (Ar. 99147)”, *Relaciones Laborales*, Tomo 1, 1985, pp. 748 a 750.

naturaleza de la empresa en cuestión. No obstante, y a la vista de la necesidad de hacer converger a ambas partes en el logro de un acuerdo, los intereses venidos de alguna de ellas, contrarios a su creación, han provocado el descenso del porcentaje de convenios creadores de este tipo de órganos. Asimismo, la ausencia de una mayor obligación legal, tanto en la fase del inicio de las conversaciones, como en cuanto garantía para procurar el fructífero resultado de las negociaciones estaría detrás de la baja tasa de convenios colectivos con cláusulas relativas al comité intercentros.

III. LA CONSTITUCIÓN DE SECCIONES SINDICALES: EL SILENCIO DE LA LEY EN FAVOR DE LA AUTONOMÍA ORGANIZATIVA DEL SINDICATO

1. Los requisitos jurídico-laborales existentes para la constitución de secciones sindicales

La razón de tratar la constitución de las secciones sindicales detrás del régimen jurídico del comité intercentros responde a la idea de que la implantación de las secciones sindicales no está en función del número de trabajadores en el centro de trabajo como sí lo están las instancias de representación unitaria. En cuanto representaciones sindicales que son, su creación no dependerá entonces del tamaño de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo, aunque tampoco su constitución está exenta de toda exigencia.

Como se sabe las secciones sindicales son las formas de representación del sindicato en la empresa o en el centro de trabajo. Contempladas por la ley⁶⁰, no obstante, y según reza el art. 8.1 a) LOLS, su creación corresponde a los trabajadores afiliados a un sindicato. Al igual que para la implantación del comité intercentros, la letra de la ley tan sólo faculta su creación: “los trabajadores afiliados a un sindicato podrán...”. Pero, al contrario de la instancia de representación unitaria que acabamos de estudiar, los sujetos facultados para la creación

⁶⁰ “La intervención que efectúa la ley en la regulación del régimen de representación en la empresa se caracteriza, en lo que concierne a las secciones sindicales, por su labor de “enquadramiento”, en cuanto que establece una vía a utilizar necesariamente para ejercer los derechos de participación en la empresa, a costa además, por privilegiarse la forma representativa electiva, de los instrumentos de democracia directa y d la propia presencia directa del sindicato en el centro de trabajo, aunque se le impone, para lograr la representatividad, su presencia mediata en los órganos electivos”, cfr., RODRÍGUEZ-PINERO/GONZÁLEZ ORTEGA, “Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista de Política Social*, vol. I, n.º 137, 1983, p. 354.

de secciones sindicales son, en exclusiva, los *trabajadores*, aunque para ello habrán de estar afiliados a un sindicato⁶¹. Diferencia sustancial ésta si se compara con la necesidad del acuerdo entre las partes que requiere la constitución de un comité intercentros.

Aunque, correlativamente a lo dicho más arriba, y ahora en negativo, si no existiesen trabajadores afiliados a algún sindicato, su constitución no sería posible. He aquí uno de los requisitos que impone la ley y que también está presente en la regulación de los delegados sindicales: “en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores⁶², cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por

⁶¹ En opinión de J. P. LANDA ZAPIRAIN, *Democracia sindical interna (Régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos)*, Ed. Civitas, Madrid, 1996, p. 216-217, “en la práctica este mandato del legislador puede terminar siendo un obstáculo al libre desarrollo de la acción sindical en la empresa, al dejar en manos de los afiliados una decisión [...] sobre cuya bondad puede influir más fácilmente el empresario que el sindicato”.

⁶² El giro “en su caso” ha dado lugar a distintas interpretaciones. Para algunos se habrá de optar entre la constitución de delegados sindicales a nivel de centro o a nivel de empresa, sin que quepa la concurrencia. Cfr., BORRAJO DACRUZ, “Delegados sindicales: ¿en la empresa o en el centro de trabajo?”, *Actualidad Laboral*, Tomo 2, 1987, p. 1.862, para quien pese a la alternativa del art. 8 LOLS, la expresión empresa se entenderá siempre como centro de trabajo. Éste era también, el criterio que asumió la CEOE en la Circular que publicó al respecto en 1986, bajo el título de “Aspectos a considerar en relación con la LOLS” [*RL* (1986-2), p. 1.029], en la que puede leerse que “el cómputo de la cifra de trabajadores ha de referirse, en los casos de más de 250 trabajadores y con un solo centro de trabajo, a la empresa; y en los supuestos de una empresa con diversos centros de trabajo, a cada uno de éstos, siempre que cuente con más de 250 trabajadores”, añadiendo a continuación que “no cabe aceptar que, cuando la empresa tenga varios centros de trabajo, puedan sumarse las plantillas de dichos centros, de modo que el número total resultante permita elegir uno o varios delegados sindicales, ya que si así se hiciera, entendemos que se vulneraría lo establecido al respecto por la LOLS”.

En opinión de otro grupo de autores, con quienes me alinee, la expresión “en su caso” deberá traducirse en que los delegados sindicales podrán designarse en la empresa cuando ésta alcance ese umbral, o en cada centro de trabajo cuando por sí solo alcance esa cifra. Cfrs., RIVERO LAMAS, “Umbrales...”, *op. cit.*, pp. 64-65; RODRÍGUEZ-PIÑERO/CRUZ VILLALÓN, “El sindicato en la empresa en la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *Relaciones Laborales*, Tomo 1, 1987, p. 93; RODRÍGUEZ-PIÑERO, “El reconocimiento legal de los Delegados Sindicales y las representaciones sindicales “al margen” de la Ley”, *Relaciones Laborales*, Tomo 2, 1989, p. 16; ALBIOL MONTESINOS, “La representación sindical en la empresa”, en AA. VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ed. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 1990, pp. 145-146; MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Ed. Civitas, Madrid, 1992, pp. 135 a 137; CRUZ VILLALÓN, *La representación*, *op. cit.*, p. 60; G. BARREIRO GONZÁLEZ, “Sobre la constitución de secciones sindicales y existencia de delegados sindicales (Comentario a la Sentencia 173/1992, de 29 de octubre, del Tribunal Constitucional)”, *Civitas.Revista Española de Derecho del Trabajo*, Tomo 1, 1993, p. 113, y C. AGUT GARCÍA, *El sindicato en la empresa (Secciones y Delegados Sindicales)*, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 1997, pp. 710 y ss. En la jurisprudencia, propició esa línea interpretativa la STCT de 9-7-1987 (R. TCT 17697). Últimamente, cfr., STSJ Castilla-León/Valladolid (Soc.) de 5-5-1998, F.J. 3.º (AS TJSJ-3402).

los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo” (art. 10.1 LOLS)⁶³.

Además, el párrafo primero del art. 8 de la LOLS (letra a) requiere que la constitución de las secciones sindicales se haga de conformidad con los estatutos del sindicato, de manera que en los mismos se habrá de prever la posible creación de estas formas de representación sindical. En efecto, por lo que hace a la faceta organizativa del sindicato, y como reza el art. 7 Const., con tal de que su estructura interna y funcionamiento sean democráticos, el resto pertenece al ámbito de su autonomía privada de los mismos. En definitiva, quienes estimen oportuna la creación de una o varias secciones sindicales serán los propios sindicatos⁶⁴.

Ahora bien, en STC 61/1989, de 3 de abril⁶⁵ el máximo intérprete de la Constitución apuntó que “las secciones sindicales son a la vez, instancias organizativas internas del sindicato y representaciones externas a las que la ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen correlativamente cargas y costes para la empresa”⁶⁶. Se ventilaba el tema de la compatibilidad o no de representaciones sindicales a nivel de centro de trabajo y de empresa⁶⁷. La Magistratura de Trabajo había denegado la pretensión del actor (USO) de crear una sección sindical intercentros, ya que en su opinión, pese a que la Ley no se opone a la posibilidad de crear una sección intercentros, si así sucediera porque además estuviera recogido en el estatuto del sindicato, tal sección no podría utilizar el crédito de horas al que legalmente tienen derecho los delegados sindicales de los centros de más de 250 trabajadores. Finalmente, el TC acogió la doctrina del Magistrado, amparándose para ello en la disyuntiva del art. 8 LOLS, e intentando de este modo conciliar el derecho del sindicato con los límites establecidos en la LOLS⁶⁸. A modo de resumen, y en comparación con

⁶³ Con respecto de la orden contenida en la LOLS en el sentido de que los delegados sindicales sean elegidos *por y entre* sus afiliados en la empresa, J. P. LANDA ZAPIRAIN, *Democracia...*, *op. cit.*, p. 217, sostiene que supondría una exralimitación de los límites razones del “modelo mínimo” que inspira al legislador.

⁶⁴ CRUZ VILLALÓN, *La representación...*, *op. cit.*, p. 59 y bibliografía por él citada.

⁶⁵ STC 61/1989, de 3 de abril, F.J. 3.º (BOE de 19 de abril). En ese sentido, véase asimismo, la STC 173/1992, de 29 de octubre, en especial, F.J. 4.º (BOE de 1 de diciembre).

⁶⁶ En palabras de G. BARREIRO GONZÁLEZ, “Sobre la constitución...”, *op. cit.*, p. 112, la existencia de estas secciones sindicales también supone “un derecho de prestación a cargo de un tercero”. Igualmente, cfr., J. P. LANDA ZAPIRAIN, *Democracia...*, *op. cit.*, p. 216.

⁶⁷ Sobre esta cuestión, cfr., M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, “El reconocimiento...”, *op. cit.*, p. 16.

⁶⁸ La señalada doble vertiente interna y externa de las secciones sindicales es plenamente proyectable a los delegados sindicales.

la creación de un comité intercentros, es seguro que la fórmula del art. 8 LOLS resulta más favorable para con el establecimiento de los órganos de representación sindical que prevé. Que las asociaciones sindicales participen, ellas solas, en la decisión de implantar secciones sindicales y delegados sindicales en el ámbito del centro de trabajo o/y en nivel de la empresa en su conjunto está en la raíz de esa aseveración. A diferencia también de las instancias de representación legales, con respecto de las cuales era la ley la fuente que ordenaba su creación en el ámbito del centro de trabajo, con respecto de las secciones sindicales la ley es más flexible y deja en manos del sindicato la elección del ámbito de la empresa o el centro de trabajo. Sin embargo, el obstáculo vendría, una vez más, de parte de la interpretación jurisprudencial. Y es que haciendo una interpretación global del articulado legal ha entendido que la base natural de las secciones sindicales es el centro de trabajo⁶⁹. De ahí que sean las secciones sindicales constituidas a nivel de centro de trabajo las primeramente favorecidas por las prerrogativas que se reconocen en la LOLS, siendo circunstancial –dependerá de la asunción por parte del empresario de las cargas y costes que ello supone– el reconocimiento de esas mismas a nivel de empresa.

IV. EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO. MODELO DE REFERENCIA PARA EL LEGISLADOR ESPAÑOL EN ORDEN A LA CULMINACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Con la transposición al ordenamiento interno de la Directiva 94/45/CE⁷⁰, aún se hace más exigible completar el modelo de representación de los trabajadores existente en la normativa laboral española.

En sí, el modelo que encierra la Directiva 94/45/CE, transpuesta al ordenamiento español a través de la citada Ley 10/1997 (LIC) se trata de un modelo en que, una vez la ley ha procedido a una serie de definiciones (grupo de empresas, empresa que ejerce el control, comisión negociadora...) y habiendo sido establecida una serie de mínimos (contenido mínimo del acuerdo colectivo, art. 12), es la negociación colectiva la fuente que regula los derechos de información y consulta en ese ámbito.

⁶⁹ STC 292/1993, de 18 de octubre, F.J. 4.º (BOE de 9 de noviembre).

⁷⁰ Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOCE n.º L 254/64, de 30-9-1994).

Sin embargo, la ley no se contenta con recurrir a la técnica de la negociación para que sean sus titulares los que adecuen las instancias participativas al ámbito de los grupos, sino que interviene en varios momentos, antes y después del propio proceso negociador. Del contenido de la Directiva y de la Ley de transposición, se sigue que ambas tienen como meta el acercamiento entre los negociadores sociales para que con cierta libertad engendren un acuerdo en virtud del cual se constituya, o bien un órgano institucionalizado, o bien un procedimiento *ad hoc* que, en cualquier caso, garantice los derechos de información y consulta transnacional de los trabajadores pertenecientes a un concreto ámbito. Con todo, de malograrse el acuerdo, se impondría la constitución de un órgano legal de representación de los trabajadores.

Las propiedades del modelo que se instaura con la LIC no son infinitas, pero sí dignas de consideración. Elogiable es, por ejemplo, la insistente potenciación de la negociación colectiva en distintas partes del articulado. Invade la filosofía según la cual nadie mejor que las partes logrará la implantación del órgano u órganos con funciones de información y consulta más idóneo, que se ajuste a la peculiar organización de cada “grupo de empresas de dimensión comunitaria”. Es así que la función primaria de la negociación colectiva, esto es, la mejora de la condición de los asalariados a través del incremento de las garantías legales, se diluye en otras funciones más contemporáneas, orientadas a adaptar la empresa a las exigencias de la producción. Como muestra, en el caso de que las partes legitimadas para negociar se sometan a ese ejercicio del derecho de negociación, conseguirán autorregularse, *prescindiendo del modelo subsidiario también previsto por la Ley*.

Constituye ello una prueba de que el recurso a la autonomía colectiva prescinde de la aplicación de la ley, fuente que, sin embargo, no se vacía de todo contenido normativo, manteniendo una función de impulso y garantía básica, a través de las técnicas de subsidiariedad y supletoriedad. Intervención decidida de la ley es la que resulta de la *identificación de los sujetos legitimados para la negociación*, o, si se quiere, de la determinación del perímetro del grupo y del reconocimiento de la comisión negociadora representante de los trabajadores. Como es lógico, menor carga imperativa se desprende del momento propio de las conversaciones tendentes a la constitución de un órgano o procedimiento alternativo de información y consulta, aunque existen preceptos directos —que *fijan el contenido mínimo* del acuerdo que dará fruto a un comité de empresa europeo o a un procedimiento alternativo—, como indirectos que *condicionan* el contenido de la misma —entre los cuales vuelve a destacar el referente de las disposiciones subsidiarias—.

Tal y como apuntaba, las disposiciones subsidiarias desempeñan un papel de no poca envergadura en la tarea de *asegurar la fructificación del acuerdo*. No obstante, también otra de las funciones que se atribuye a estas disposiciones con-

duce a reforzar el afianzamiento del objetivo de que las partes alcancen un acuerdo: la “amenaza” que para los negociadores supondrá la aplicación de las cláusulas subsidiarias. De esta suerte, las partes legitimadas para negociar lo harán bajo la presión de la posible aplicación del modelo homogeneizado que prevé la Ley en cuestión, circunstancia que favorecerá sin duda el mantenimiento de un listón alto de las pretensiones sociales representadas por los sujetos representantes de los trabajadores.

El que la norma “castigue” la huida de la dirección central de las negociaciones con la imposición de un modelo subsidiario es ciertamente más *conveniente* que institucionalizar un deber de negociar en el marco de esos grupos, y más efectivo que las consecuencias que se derivan del incumplimiento de la obligación de negociar propiamente dicha. Plasmar la condena motivada por la renuencia a la formulación pactada de un órgano o procedimiento dotado de facultades de información y consulta en la enunciación de esas disposiciones subsidiarias, renunciando a la imposición de sanciones administrativas, se erige por tanto en un *medio de coerción más idóneo*; a fin de cuentas, es una auténtica garantía de que el grupo será objeto de la imposición de derechos de información y consulta en favor de los trabajadores, a menos que la comisión negociadora se acoja a su derecho de no negociar.

No negaré que los cauces de comunicación establecidos entre la ley y la autonomía colectiva, instaurados por la Directiva y transpuestos a la Ley 10/1997, son desconocidos en el modelo de representación español. Es más, tampoco existen antecedentes históricos sobre instancias representativas que nos aporten un asidero para apoyarnos a la hora de defender esa fórmula para completar la ausencia de regulación legal de mecanismos representativos en el marco de la “empresa de grupo”, aunque el juego de relaciones visto entre la ley y la negociación colectiva sí ha sido empleado por el legislador español en relación con otras materias, como por ejemplo, en materia del número máximo de contratos formativos en relación con la plantilla de la empresa, con intervención subsidiaria de la ley ante la posible falta de acuerdo o previsión de las partes negociadoras⁷¹, o en la regulación del salario de los trabajadores contratados a través de la modalidad del contrato en prácticas.

La necesidad de continuar la senda ya abierta por la LIC, con sus características específicas, puede llevar al legislador a basarse en dicho modelo. Las virtu-

⁷¹ Cfr., apdos. 1.º y 2.º del art. 7 del RD 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril). Del ensamblaje de ambos apartados se desprende que, ante el silencio de los convenios colectivos de los ámbitos citados en el apdo. 1.º –convenios en los que se podrá determinar el número máximo de contratos de formación que podrán celebrarse en función del tamaño de la plantilla de las empresas–, habrá que acudir a la escala que instaura el apdo. 2.º del mismo artículo.

des que encierran los fluidos vasos comunicantes establecidos entre los poderes normativos de la ley y de la autonomía colectiva es razón que justifica aquel proceder. Si por fin fue este modelo el que logró conciliar posiciones tan encontradas como las que durante décadas han sostenido las representaciones del empresariado europeo y de los sindicatos de ese mismo nivel, no encuentro razón de ser para que ese mismo modelo no pudiera erigirse en la *fórmula ideal* para culminar el modelo de representación español en todos los ámbitos en que se organiza la actividad de la empresa. De esta forma, se pondría techo a la imparable tendencia hacia la descentralización de las unidades empresariales.