

**CRUZ VILLALON, Jesús: La representación de los
trabajadores en la empresa y en el grupo**
(Editorial Trotta-Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Madrid, 1992, 265 pág.)

Por **MARÍA JOSÉ BORGE MONTERO ***

Varias son las razones que invitan al profesional y al estudioso del Derecho del Trabajo a la lectura detenida de la obra del profesor Cruz Villalón.

La primera es el interés objetivo del tema escogido como objeto de análisis. Conocer los ámbitos de actuación de las representaciones de los trabajadores en la empresa, es una manera de averiguar cuales son las consecuencias que los cambios en las estructuras empresariales están provocando sobre la configuración y actuación de las instituciones de representación de los trabajadores tanto en el centro de trabajo, en la empresa y en el grupo.

La segunda es analizar las tendencias de futuro en la evolución de la materia, así como la incidencia de la misma en el funcionamiento global del sistema de relaciones laborales.

La tercera es el tratamiento que el autor lleva a cabo del tema, y que se singulariza en una revisión pormenorizada y mejorada de la regulación legal y convencional existente en la materia.

Consiguientemente con estos meritados objetivos el autor estructura su exposición en cuatro grandes bloques, los cuales versan sobre: I.-Acción sindical y estructura de la empresa; II.-Aspectos orgánicos del Comité intercentro; III.-Aspectos dinámicos del Comité intercentro; y IV.-La participación y representación laboral en los grupos de empresa.

Al objeto de mantener en lo máximo posible el respeto a la sistemática y al contenido de la obra, nos proponemos seguir estas cuatro grandes líneas de investigación en que la misma se divide, exponiéndolas sucintamente en sus afirmaciones fundamentales.

1. Acción sindical y estructura de la empresa

El autor examina en esta primera parte la problemática general de la regulación de los ámbitos o niveles representativos, partiendo de la evolución normativa de los instrumentos de participación y de los profundos cambios y transformaciones ocasionados en las organizaciones productivas.

El profesor Cruz trata unitariamente dos cuestiones que en principio parecen separables, la forma de representación de los trabajadores a nivel general de la

* Universidad de Sevilla.

empresa, cuando ésta cuenta con varios centros de trabajo, y las formas de representación de los trabajadores a nivel de grupo de empresa.

Aun cuando se realiza un examen separado de una y otra ha hecho el notable esfuerzo de evitar un análisis aislado de ambas figuras, entendiéndose que toda temática de los ámbitos de actuación de las representaciones sindicales en la empresa se encuentra conectada entre sí como niveles en constante relación dialéctica y con una problemática en buena parte común.

A renglón seguido se realiza una precisa disección del centro de trabajo como ámbito privilegiado de representación de los trabajadores, deteniéndose en analizar las razones que explican esta preferencia legal, en cuanto que la misma no es exclusiva del modelo legal vigente en nuestro país, sino que también posee paralelismos con otras regulaciones de ordenamientos jurídicos de países cercanos. De modo que la agrupa a efectos expositivos en cuatro. La primera de ellas se cifra en la consideración del centro de trabajo como unidad básica de agrupamiento de los trabajadores de una determinada empresa; la segunda y tercera se basan en circunstancias de carácter histórico; siendo la instauración del sistema de doble canal de representación, sindical puro y unitario la causa que completa a las demás.

El autor no niega tales razones de preferencia de la institución como nivel principal de referencia de los instrumentos de representación, pero niega que las mismas lleven a una preferencia tal que suponga desconocer la representación a otros niveles, como lo hace la ley y en buena parte los sujetos sindicales.

A raíz de aquí el profesor Cruz estudia diversos tipos de formas representativas como las instancias representativas ad hoc, las representaciones sindicales strictu sensu y las representaciones unitarias, de conformación legal, pero desarrolladas a través de la negociación colectiva y del análisis de la figura del Comité intercentro. Tal análisis se realiza tanto en lo que se refiere a los aspectos orgánicos o estructurales, que se examinan en el capítulo segundo, como en lo que se refiere a los aspectos funcionales, a los que se dedica el capítulo tercero.

2. Aspectos orgánicos del Comité Intercentro

En el ámbito orgánico del meritado Comité se destaca la peculiaridad del mismo al constituirse en convenio colectivo de empresa, lo cual plantea problemas delicados en cuanto al papel que al respecto cumple el convenio colectivo, tanto en el momento constitutivo como en el de su regulación, pues si por un lado la propia constitución inicial depende de la voluntad de unas partes sociales privadas al propio tiempo una vez constituido puede quedar en manos del mismo la extensión de sus funciones y competencias.

Sin embargo, Cruz estima que tal remisión legal al convenio colectivo no es abierta, puesto que la Ley establece los contornos esenciales de la institución y ciertos aspectos claves de su régimen jurídico. Así ocurre con la composición del órgano y con el sistema de designación de sus miembros, preguntándose si la Ley introduce un auténtico procedimiento electoral de segundo grado, o remite todo a la voluntad de los sindicatos con derecho de presencia en la institución, o bien

deja abierto el tema permitiendo sistemas alternativos, inclinándose por esta última opción desde una interpretación histórica y teleológica del precepto.

Existe pues, una fuerte sindicalización del órgano unitario, que se acentúa aun más con la reforma del art. 63.3 ET introducida con la Ley 32/1984, que abre las puertas a una posible designación directa por parte de cada organización sindical de los integrantes del Comité intercentro, que les queda reservada en base a la regla del respeto a la proporcionalidad sindical.

De este modo, sería posible que, una vez concluidas todas las votaciones a nivel de centro de trabajo, por medio de una simple operación matemática se repartieran los puestos del Comité entre las distintas opciones sindicales, quedando en manos de cada una de ellas la elección de las personas concretas a formar parte del órgano.

Observa el autor que esta tendencia hacia la sindicalización plantea problemas en relación con la participación en el órgano de los independientes, que no pueden quedar excluidos en cuanto que la aplicación del art. 14 CE impide una interpretación del art. 63.3 que establezca diferencias entre candidaturas sindicales e independientes. Se trata en definitiva de asegurar que no se produzcan distorsiones en el reparto de puestos entre los diversos sindicatos con presencia en las representaciones a nivel de centro de trabajo. Con la versión del art. 63.3 ET del año 1980, al centrarse en el reparto territorial, se podía producir un reparto que no fuera respetuoso con la necesaria presencia de las minorías sindicales, por cuanto que los sindicatos mayoritarios en cada Comité de centro podía imponer la presencia en el intercentro exclusivamente de sus representantes, dados que sus acuerdos se adoptan por mayoría. Este resultado es el que tiende a evitar la reforma de 1984 y en absoluto la exclusión de los independientes.

A continuación se realiza un minucioso análisis de la composición del Comité intercentro, deteniéndose Cruz en los aspectos problemáticos que derivan de la fijación por la Ley de un número máximo de componentes, y que recaen tanto en el alcance del límite legal respecto a pactos colectivos que lo ignoren como en el criterio de la proporcionalidad al establecer la reforma del ET de 1984 la obligatoriedad de que se establezca una proporcionalidad en la presencia de las diferentes opciones sindicales. Planteando a su vez, la posibilidad de que entren en juego otros criterios complementarios, como podría ser el de reparto geográfico por grupos o niveles profesionales.

Concluye este capítulo con un estudio sobre la organización y funcionamiento del Comité intercentro, subrayando la inexistencia de regulación de tales materias en la Ley, siendo las partes sociales las llamadas a fijar las reglas sobre este particular.

3. Aspectos dinámicos del Comité Intercentro

Especial interés adquiere el análisis que el autor hace de las funciones y competencias del comité intercentro en esta parte de la obra al observar la posición débil que ocupa tal institución frente al resto de los órganos unitarios y sindicales, al no asignarle el legislador un cometido o misión específica, lo cual

exigiría un esfuerzo superior de creación, al ser necesario diseñar el espacio representativo que le va a corresponder frente a tales instancias que actúan en el seno de la empresa con un reconocimiento legal más directo y expreso. Se produce en este aspecto una remisión a la normativa colectiva para que esta la regule ex novo y de forma completa, de modo que las posibilidades creativas de la autonomía colectiva son enormes y no se limitan a establecer mejoras para una materia ya regulada por Ley.

El profesor Cruz se pregunta si el Estatuto de los trabajadores condiciona el reparto de funciones entre el nivel de centro de trabajo y el Comité intercentro, destacando que el art. 63.3 ha sido interpretado de forma flexible por la Jurisprudencia, admitiendo la licitud de las cláusulas de los convenios que atribuyen al Comité intercentro competencias de representación y defensa de los intereses de los trabajadores en materias que afectan al conjunto de la empresa, pero al mismo tiempo ha encontrado límites a las funciones atribuibles por convenios colectivos, tanto de carácter formal, al no ser posible deducir de norma legal alguna la atribución de funciones al Comité ni de incorporar nuevas competencias por pactos diversos a los que se incluyen dentro de un convenio colectivo, como de carácter sustancial que afectan a los requisitos de procedimiento para la atribución de funciones como al contenido de las materias en las que puede llegar a intervenir un Comité.

A estos efectos parte de la base de que toda función a desempeñar por el Comité intercentro implica necesariamente una disminución de las correspondientes a las representaciones unitarias a nivel de centro de trabajo. Por ello considera Cruz que a cada una de las representaciones unitarias existentes en una determinada empresa se le ha de respetar un espacio vital de intervención representativa en sus respectivos ámbitos, por lo que el convenio colectivo, al fijar la lista de funciones del Comité Intercentro, tendrá que diseñar un modelo de reparto de papeles entre ambos niveles de representación unitaria, diferenciando entre aquellas competencias que son susceptibles de ser compartidas por unas y otras instancias de representación y aquellas otras que no son susceptibles de repetirse.

Este deslinde de competencias se hace en el estudio de las que el comité intercentro tiene asignadas en convenio colectivo, tanto en materia de negociación colectiva, como de conflicto colectivo y de consulta e información.

Finaliza Cruz este Capítulo con un examen de la regulación de la protección de la actividad del Comité Intercentro destacando la existencia de una plena protección al Comité, de tal forma que los integrantes del mismo van a gozar de todas las garantías previstas en el ET, al ser estos miembros de un Comité de empresa o delegado de personal.

Y para concluir con los aspectos dinámicos del Comité intercentro hace algunas consideraciones acerca del control jurisdiccional de la constitución y actuación de este órgano representativo, deteniéndose en comentar los problemas procesales más destacados que se presentan en esta materia.

4. La participación y representación laboral en los grupos de empresa

En esa cuarta parte el autor, a pesar de la inexistencia de una norma jurídica que tipifique, determine y positivice los denominados Grupos de empresa, entra a analizar aspectos que quedan fuera del derecho estricto, subjetivizando su contenido en un mero estudio teórico, de algo que carece de regulación legal, moviéndose en un terreno movedizo y difícil de aprehender por el Derecho.

En este contexto afirma que las razones de la constitución de los grupos de empresa residen en que las necesidades de incremento de las dimensiones de las empresas no se lleven a cabo con detrimento de la eficacia de las actividades empresariales, por la constitución de grandes mamuts con escasas capacidades de adaptación a los cambios. Generalmente la razón de ser del surgimiento de los grupos de empresa es la de buscar fórmulas de actuación descentralizada en los procesos de concentración empresarial para asegurar una flexibilidad en el funcionamiento del grupo. Son por tanto, objetivos de carácter económico o empresarial los que determinan esas nuevas formas de organización empresarial. Por ello, Cruz llega a la conclusión de que no se puede trasladar con mimetismo para la representación a nivel de grupo los sistemas ya conocidos a nivel de centro de trabajo y de empresa simple.

En definitiva, entiende que sería ilusorio pensar en la posibilidad de establecer un sistema de representación uniforme adaptable a cualquier forma de manifestación de los grupos de empresa. Quizás en este punto resida la explicación de la inexistencia hasta el presente de intervenciones legales que implanten las representaciones laborales a nivel de grupo.

A partir de estas premisas procede a hacer una descripción y análisis de las distintas formulaciones jurídicas de participación y representación laboral a nivel de grupo. Para ello, hace una diferenciación entre los sistemas de representación unitaria y aquellos que son de carácter estrictamente sindical, pero ante la falta de una normativa estatal directa dentro de nuestro país comienza con una referencia a las expectativas jurídicas de países de nuestro entorno así como a las propuestas de Directivas en el seno de la Comunidad Económica Europea.

Al hilo de lo anterior Cruz sostiene que se ha de partir de una noción laboral de grupo de empresa, a partir de una diferenciación de dos situaciones distintas: por un lado, los grupos de sociedades que a efectos económicos, organizativos y en particular, laborales constituyen una sola unidad empresarial, que califica de ficticios grupos de empresa; de otro lado, las agrupaciones entre sociedades cada una de las cuales goza de un cierto grado de autonomía a efectos laborales no sólo en el terreno de lo jurídico, que permiten hablar de un auténtico grupo de empresa. En el primero de los casos, no cabría hablar de una nueva estructuración de la empresa, ni de la aparición de un tercer nivel o centro de adopción de decisiones por cuanto que el grupo se identifica con la noción de empresa. Sólo en el segundo de los casos nos encontramos con auténticos y reales grupos de empresa, siempre que se constate la presencia de vinculaciones institucionalizadas de uno y otro modo entre las empresas del grupo; y así nos encontramos con un posible nivel de interlocución para las representaciones colectivas.

Del estudio comparado que hace se deduce que es más fácil avanzar en la institucionalización de una instancia representativa a nivel de grupo allí donde funciona una regulación de representaciones unitarias, como es nuestro caso.

Para Cruz el modelo francés es el que ofrece un punto de referencia más inmediato de legislación nacional para nuestro país.

Especial interés adquiere el estudio que hace de la llamada «unidad económica y social» formulada por la jurisprudencia francesa. Se trata de una serie de pronunciamientos judiciales que, en base a la constatación de la presencia de una unidad económica y social entre diversas sociedades, va a permitir la constitución de una representación de los trabajadores cuyo ámbito de actuación coincida con el de esa unidad empresarial, el Comité de Grupo, que se formará como un instrumento de coordinación de los varios Comités de empresa presente dentro del grupo, con lo cual tendrá una naturaleza mixta, de modo que en su seno habrá tantos representantes de la dirección de la empresa dominante como representantes de los trabajadores.

A modo de conclusión, el autor entiende que para los grupos de sociedades que poseen un carácter netamente ficticio, en el sentido de que tras de ellos se esconde una sola empresa al no poseer las sociedades que lo integran la autonomía económica para llegar a considerarse como empresa con identidad propia, se podría trasladar al caso español la jurisprudencia francesa que introdujo la noción de unidad económica y social, lo que permitirá con la legislación vigente la designación de una representación laboral al nivel superior, en particular la remisión a ese nivel del comité intercentro.

En aquellos supuestos de verdaderos grupos, integrados por empresas con identidad propia, estima que el Comité intercentro debe coincidir necesariamente con el ámbito de cada una de las sociedades que lo integran. Así cabría la posibilidad de que a través de convenio colectivo se llegue a constituir un tercer nivel de representación unitaria.

Sin embargo, no se puede ocultar el dato de que este nivel no puede ostentar la consideración de representación legal, lo que supone la imposibilidad de atribuir a los Comités de grupos vía convenio colectivo las facultades de actuación más significativas hoy en día en este terreno: en particular, las de veto o impugnación, negociación de convenios colectivos estatutarios, etc. Pesen a las dificultades estructurales del convenio de grupo, no es imposible la introducción de este nivel de representación. En otro caso, se propone la atribución de competencias informativas o consultivas a las representaciones laborales a nivel de centro y de empresa respecto a la situación o variaciones que se den en el grupo, sin llegarse a institucionalizar un tercer nivel representativo. Una última vía, que es la que sigue, el acuerdo sobre participación en la empresa pública de 1986, es utilizar el canal sindical como interlocución en el nivel de grupo.

En definitiva, de la lectura de la obra se desprenden las siguientes conclusiones: 1. Que la marginación de los centros superiores de decisión en la empresa ha de ser superada si se quiere adecuar la representación y tutela de los intereses colectivos de los trabajadores de la empresa a la realidad de la estructura organizativa de la empresa y de los niveles de decisión en la misma; 2. Que un

cambio significativo al respecto difícilmente se podría producir sin una intervención legislativa del Estado, que fortaleciera estos instrumentos representativos por encima del centro de trabajo, los generalizara y estabilizara, ofreciéndole mayor seguridad jurídica y protección.

Suscribiendo las palabras del profesor Rodríguez-Piñero en el prólogo, puede decirse que es una obra muy rica en contenido y llena de muchas sugerencias, que permite al lector deducir una gran insatisfacción por la situación de tratamiento legal y colectivo de los niveles de representación superior al centro de trabajo, por la insuficiencia de la regulación del ámbito central de la empresa, y por el olvido o postergación del creciente fenómeno de los grupos, lo que supone que la Ley no realiza un reparto equilibrado de roles representativos entre los diversos niveles de la empresa.

En suma, estamos ante una magistral obra que combina las características propias de los manuales de consulta con las de las obras especializadas y, por tanto, dirigida a todos los profesionales del derecho, y nunca mejor dicho lo de «todos».