
SUMARIO

PRESENTACIÓN, <i>Xavier Solà Monells y Ricardo Esteban Legarreta</i>	XI
--	----

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS SIN REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y EL SINDICATO

Ramon Alós y Oriol Barranco

1. INTRODUCCIÓN	1
2. METODOLOGÍA	5
3. ¿QUIÉNES SON LOS TRABAJADORES SIN REPRESENTACIÓN Y SUS SITUACIONES CAUSANTES?	6
4. UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA A LOS TRABAJADORES SIN REPRESENTACIÓN EN ESPAÑA	8
5. SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE LOS TRABAJADORES SIN REPRESENTACIÓN	17
6. CONCLUSIONES	24

LAS COMISIONES *AD HOC* COMO FÓRMULA REPRESENTATIVA DE LAS PLANTILLAS SIN REPRESENTACIÓN ESTABLE: CARACTERIZACIÓN GENERAL Y VALORACIÓN CRÍTICA

Xavier Solà i Monells

1. INTRODUCCIÓN	27
2. LOS CARACTERES DEFINITORIOS DE LAS COMISIONES <i>AD HOC</i>	30
2.1. Subsidiariedad	30
2.1.1. <i>La ausencia de representación unitaria como condicionante general pero no único</i>	30
2.1.2. <i>La renuncia de las secciones sindicales mayoritarias</i>	32
2.2. Restricción objetiva	38
2.3. Voluntariedad	41
2.4. Dualidad	47
2.4.1. <i>Comisión interna</i>	48
2.4.2. <i>Comisión externa</i>	50
3. REFLEXIONES FINALES	54

**LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TELETRABAJADORES
EN EL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE,
DE TRABAJO A DISTANCIA**

Alberto Pastor Martínez

1. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. DE LA INSUFICIENCIA NORMATIVA A UN MARCO JURÍDICO COMÚN PARA EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO.	59
2. UN BREVE APUNTE SOBRE EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RDL 28/2020. DEL 51 AL 30%, UNA PARADOJA Y ALGUNAS INSUFICIENCIAS	65
3. LA ADSCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA A UN CENTRO DE TRABAJO COMO PRESUPUESTO DE LOS DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN.	66
4. EL PRINCIPIO DE EQUIPARACIÓN EN EL DISFRUTE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS COMO PUNTO DE PARTIDA Y EL ESTABLECIMIENTO DE OBLIGACIONES LEGALES ESPECÍFICAS A CARGO DEL EMPRESARIO. ALCANCE MATERIAL Y FUENTES REGULADORAS	69
5. LA TITULARIDAD DE LOS MEDIOS O GARANTÍAS INSTRUMENTALES DE CARÁCTER COLECTIVO RECONOCIDOS EN ART. 19 DEL RDLRT	73
6. LAS FACILIDADES Y GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA EN EL ART. 19 DEL RDLTAD.	75

**LOS DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
EN EL MARCO DE LA SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS:
PERSPECTIVAS LEGAL Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Carolina Gala Durán

1. INTRODUCCIÓN.	83
2. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRINCIPAL	86
2.1. Marco general	86
2.2. El derecho de información recogido en el art. 64.2.c) ET	87
2.2.1. <i>Los sujetos implicados y el tempus del cumplimiento del derecho.</i>	87
2.2.2. <i>El alcance del derecho de información.</i>	90
2.2.3. <i>Las consecuencias del incumplimiento empresarial.</i>	92
3. EL DERECHO DE INFORMACIÓN RECOGIDO EN EL ART. 42 ET	93
3.1. Aspectos generales	93
3.2. El derecho de información de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista	93
3.3. El derecho de información de la TGSS	95
3.4. La información que deben recibir los representantes de los trabajadores de la empresa principal	96
3.5. El derecho de información de los representantes de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista.	100
3.6. Balance de la reciente negociación colectiva	101
4. LA ARTICULACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA SUBCONTRATACIÓN.	102
4.1. Aspectos generales	102
4.2. El alcance de la representación del art. 42.6 ET	103

4.3. El contenido del art. 42.7 ET	107
4.4. Balance de la negociación colectiva en esta cuestión	108
5. EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL	109
6. LA REGULACIÓN EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	110
6.1. Coordinación de actividades y derechos de información	110
6.2. El contenido de la negociación colectiva	112
7. REFLEXIONES FINALES.	115

CAMBIOS EN LA REGULACIÓN
DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS
Y CÓMO PUEDEN AFECTAR LOS QUE SE PRODUCEN
EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL SOBRE LA RELACIÓN LABORAL
Y LA REPRESENTACIÓN (MANTENIMIENTO) DE LA DEL PERSONAL

Eduardo Rojo Torrecilla

1. INTRODUCCIÓN. UN NECESARIO CONOCIMIENTO PREVIO DE CUÁL ES LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL EN ESPAÑA	119
2. PROPUESTAS Y REFLEXIONES SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL MARCO NORMATIVO VIGENTE DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL	121
3. ESTUDIO DE CASOS EN LOS QUE LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL (SUPRESIÓN DE CENTROS DE TRABAJO, REUBICACIÓN LEGAL/REAL/VIRTUAL DEL PERSONAL) HA TENIDO IMPACTO SOBRE LA DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE REPRESENTANTES O LA PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE REPRESENTANTE. LA RELACIÓN JURÍDICA (CONFLICTIVA) ENTRE REDUCCIÓN DE PERSONAL/SUPRESIÓN DE CENTRO DE TRABAJO/TRASLADO DE LA PLANTILLA A OTROS CENTROS, Y EL DERECHO AL MANTENIMIENTO DE LA REPRESENTACIÓN	128
3.1. Sentencia del TJUE de 29 de julio de 2010 (asunto C-151/09).	128
3.2. Sentencia del TS de 5 de febrero de 2013 (Rec. 278/2013).	129
3.3. Sentencia del TC núm. 64/2016 de 11 de abril	130
3.4. Sentencia del TS de 28 de abril de 2017 (Rec. 124/2016).	137

LA ELECCIÓN DE DELEGADOS SINDICALES EN EMPRESAS MULTICENTRO
Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA ADAPTACIÓN PROMOCIONAL DE SU ÁMBITO DE ELECCIÓN

Ricardo Esteban Legarreta

1. PLANTEAMIENTO	141
2. EL DELEGADO SINDICAL COMO CONFLUENCIA DE DOS REIVINDICACIONES: UNA MAYOR VISIBILIDAD DEL SINDICATO Y UNA MAYOR EFICACIA EN LA ACTIVIDAD REPRESENTATIVA	142
3. EL ÁMBITO DE LA EMPRESA MULTICENTRO COMO ESPACIO DE EXPANSIÓN DEL DELEGADO SINDICAL	145
3.1. La empresa/centro como espacio «normalizado» de designación de los Delegados Sindicales. Referencia a otros ámbitos	145
3.2. Requisitos específicos a cumplir en el ámbito empresarial de la designación	147
3.2.1. <i>La Sección Sindical de empresa como base de elección del Delegado. Trabajadores con derecho de sufragio pasivo</i>	147

3.2.2.	<i>Plantilla de 250 trabajadores. Forma de efectuar el cómputo</i>	148
3.2.3.	<i>El papel de la jurisprudencia en el debate sobre el ámbito y las atribuciones de los Delegados Sindicales y su designación en el caso de empresas multicentro</i>	149
3.2.3.1.	<i>La sentencia de 18 de julio de 2014, clave en el giro favorable a la elección de Delegado a nivel de empresa</i>	150
3.2.3.2.	<i>Presencia del sindicato, ¿en todos los órganos de representación unitaria?</i>	151
3.2.3.3.	<i>Algunas cuestiones a propósito del disfrute del crédito de horas por parte de los Delegados Sindicales de empresa</i>	152
3.2.3.4.	<i>El debate centro/empresa en otros ámbitos competenciales del Delegado Sindical</i>	153
4.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU PAPEL EN LA ADAPTACIÓN DEL ÁMBITO DE LOS DELEGADOS SINDICALES A NIVEL DE EMPRESA	154
4.1.	Referencia al contenido de la negociación colectiva a propósito del ámbito de los Delegados Sindicales	155
4.1.1.	<i>Cláusulas convencionales simples</i>	155
4.1.2.	<i>Cláusulas complejas que combinan reducción de plantilla y porcentaje de afiliación. Un apunte sobre la verificación del volumen de trabajadores afiliados</i>	156
4.1.3.	<i>Referencia a otras cláusulas convencionales</i>	159
4.2.	Algunas cuestiones de legalidad suscitadas por el clausulado promocional de los Delegados Sindicales.	160
5.	CONCLUSIONES	162

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y PREVENTIVA
EN LAS EMPRESAS DISPERSAS:
UN ANÁLISIS SOBRE LA MEJORA DE SU EFICACIA
EN EL MARCO DE LAS SECCIONES SINDICALES
Y LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

David Gutiérrez Colominas

1.	INTRODUCCIÓN: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DISPERSAS	165
2.	EL MARCO LEGAL DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y PREVENTIVA.	167
2.1.	La configuración legal de la representación sindical.	168
2.2.	La representación preventiva de los trabajadores en la LPRL	169
3.	LA CONSTITUCIÓN DE LA REPRESENTACIÓN PREVENTIVA Y SINDICAL EN LAS EMPRESAS DISPERSAS: EL PAPEL DEL CENTRO DE TRABAJO COMO UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN	175
4.	PROPUESTAS LEGALES PARA INCREMENTAR LA EFICACIA DEL EJERCICIO EFECTIVO DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y PREVENTIVA EN LAS EMPRESAS DISPERSAS	179
4.1.	La conveniente reformulación de las unidades electorales a efectos de constitución de la representación sindical y preventiva	179
4.2.	La necesaria adaptación del concepto legal de centro de trabajo a las nuevas formas de organización empresarial.	181
4.3.	La traslación del comité conjunto a la esfera representativa sindical y preventiva	182
4.4.	La negociación colectiva como sujeto imprescindible para mejorar la eficacia de la constitución y ejercicio de los derechos de la representación sindical y preventiva	183
5.	CONCLUSIONES	184

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Y EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN EJECUTIVA «EX» ART. 247 LRJS

Jaume González Calvet

1. INTRODUCCIÓN	187
2. CUESTIONES TERMINOLÓGICAS PREVIAS	188
2.1. Concepto de parte	188
2.2. La Legitimación procesal	189
2.3. Legitimación ordinaria y legitimación extraordinaria	191
2.4. Capacidad de postulación	193
2.5. Representación y defensa	194
2.5.1. <i>Concepto de representación procesal, mecanismos de otorgamiento y supuestos legales de representación imperativa</i>	194
2.5.2. <i>Defensa y asistencia técnica</i>	196
3. LA LEGITIMACIÓN EN EL PROCESO DECLARATIVO DE CONFLICTO COLECTIVO	197
3.1. Objeto y partes en la modalidad procesal de conflicto colectivo	197
3.2. Legitimación activa en la modalidad de conflicto colectivo (art. 154 LRJS)	198
3.3. La legitimación colectiva de los sindicatos y la jurisprudencia constitucional	199
4. LA LEGITIMACIÓN ACTIVA EN LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS COLECTIVAS DE CONDENA.	201
4.1. La legitimación activa en la ejecución de sentencias colectivas que imponen obligaciones indivisibles	202
4.2. Legitimación activa de la representación de los trabajadores en la modalidad de ejecución de sentencias colectivas de condena susceptibles de individualización ex art. 247	203
5. CONCLUSIONES	207