

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y la alternativa de la representación territorial\*

Jaime PIQUERAS GARCÍA\*\*

---

**RESUMEN:** Al menos el 12,91% de los trabajadores españoles está excluido legalmente de la posibilidad de elegir representantes unitarios a causa del tamaño de las empresas para las que trabajan. En la práctica, se espera una cobertura de la representación inferior al 87,09% de los trabajadores restantes, ya que una empresa con más de seis trabajadores puede contar con diversos centros de trabajo que no alcancen dicho número, impidiendo que se pueda proceder a la elección de representantes unitarios. Pese a que los canales de la representación unitaria y sindical son las vías principales de representar a los trabajadores en la empresa, existen otros procesos en los que participan miembros de sindicatos externos a la plantilla, ejerciendo funciones de representación. Con intención de colaborar en el desarrollo de órganos de representación alternativos que puedan vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y dar cobertura a un mayor número de trabajadores, finalmente se plantea la propuesta de constituir representantes territoriales que actúen en ámbito multiempresarial sobre la supervisión de las condiciones de trabajo.

**Palabras clave:** Representación de los trabajadores, ámbito territorial y multiempresarial, sindicatos, canales de representación, microempresa.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Los canales de representación de los trabajadores. 2.1. La representación unitaria. 2.2. La representación sindical. 2.3. La representación de los trabajadores en situaciones y procesos determinados. 2.3.1. La convocatoria de elecciones a órganos de representación unitaria. 2.3.2. Los procedimientos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. 2.3.3. El periodo de consultas en los ERTE. 2.3.4. La negociación de planes de igualdad. 2.3.5. Los delegados territoriales de prevención. 3. El tejido empresarial español. 4. Valoración crítica de los canales de representación y propuestas de estructuras alternativas de representación. 4.1. El mínimo de 6 trabajadores para la representación unitaria. 4.2. El centro de trabajo como unidad electoral básica. 4.3. La representación territorial. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Esta investigación ha sido desarrollada en el marco de un contrato predoctoral para la Formación de Profesorado Universitario financiado por el Ministerio de Universidades.

\*\* Personal Investigador en Formación (FPU) en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

## Work Centres without Legal Representation of Workers and the Alternative of Territorial Representation

---

**ABSTRACT:** At least 12.91% of Spanish workers are legally excluded from the possibility of electing unitary representatives due to the size of the companies for which they work. In practice, a representation coverage of less than 87.09% of the remaining workers is expected, since a company with more than six workers may have various workplaces that do not reach said number, preventing it from being able to proceed with the election of unitary representatives. Although the channels of unitary and union representation are the main ways of representing workers in the company, there are other processes in which members of unions external to the workforce participate, exercising representation functions. With the intention of collaborating in the development of alternative representative bodies that can monitor compliance with labour regulations and provide coverage to a greater number of workers, finally the proposal is raised to establish territorial representatives that act in a multi-company environment on the supervision of working conditions.

*Key Words:* Worker representation, territorial and multi-business context, trade unions, representation channels, micro-enterprise.

*A Sophie F., por acompañarme hasta tan lejos*

## 1. Introducción

La afiliación sindical en España sigue un comportamiento cíclico, donde la adhesión a los sindicatos por parte de los trabajadores aumenta en las etapas de crecimiento económico y se reduce en las etapas de recesión<sup>1</sup>. Pese a esto, incluso en los periodos de expansión económica, el porcentaje de afiliación se contiene, alcanzando a una minoría de trabajadores<sup>2</sup>. Debido a nuestro sistema de representación, la audiencia electoral en las elecciones a representantes unitarios en la empresa mejora y la participación de los trabajadores aumenta, llegando a que más del doble de los trabajadores afiliados a sindicatos estén cubiertos por representantes de los trabajadores en las empresas<sup>3</sup>. De esta forma, nuestro modelo de representación potencia la audiencia sindical y la elección de representantes de los trabajadores en la empresa, sacrificando parte de la influencia del sindicato a través de la afiliación directa<sup>4</sup>. Así, aun con pocos trabajadores afiliados a sindicatos, los trabajadores cuentan con representantes en la empresa.

Aunque mediante el sistema de elección y audiencia sindical se consigue que la representación de los trabajadores pueda ampliarse al total de la plantilla, existe un gran número de empresas a las que no alcanza este sistema. Esto es especialmente importante desde la perspectiva de la efectividad del derecho. Al margen de que la normativa pueda restringir o ampliar los derechos de empresarios y trabajadores, en determinados ámbitos, tenemos problemas para que la regulación vigente pueda llevarse a cabo y se cumpla de manera efectiva.

El control de regulación en materia de trabajo se lleva a cabo por dos vías: una externa, que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS); y una interna, que corresponde a la representación legal de los trabajadores. La ITSS realiza una función muy importante en la defensa de los trabajadores, pero, es conocido que no cuenta con los medios

---

<sup>1</sup> P.J. BENEYTO, R. ALÓS, P. JÓDAR, S. VIDAL, *La afiliación sindical en la crisis: Estructura, evolución y trayectorias*, en *Sociología del Trabajo*, 2016, n. 87, p. 34.

<sup>2</sup> Tras el fin de la crisis económica española, el porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos durante 2014 fue de un 15,8%, según el [OECD/ALAS ICTWSS database](#).

<sup>3</sup> P.J. BENEYTO, R. ALÓS, P. JÓDAR, S. VIDAL, *op. cit.*, pp. 32 y 37.

<sup>4</sup> *Ibidem*, p. 33.

humanos, materiales y tecnológicos suficientes para abordar todas las infracciones laborales que se llevan a cabo de manera continua. Sobre las debilidades del control interno, los sindicatos también encuentran dificultades para proteger los intereses de los trabajadores<sup>5</sup>. Estas dificultades son muy diversas, pero nos centraremos en que muchos trabajadores no cuentan con representantes legales que puedan realizar el control sobre los incumplimientos laborales.

Esta combinación de vacíos de supervisión externa e interna produce un mayor espacio para el incumplimiento, y pone en entredicho la efectividad del ordenamiento jurídico laboral, situando, en muchos casos, al trabajador como autoprotector de sus derechos. Como última opción, el trabajador que detecta las irregularidades laborales puede reclamar individualmente, pero también sabemos que el número de trabajadores que finalmente reclama es reducido. Con esto, cabría mejorar los filtros previos para ajustar las condiciones de empleo, evitando que recaiga una gran parte de su cumplimiento en el trabajador.

El objetivo de esta investigación consistirá en realizar un análisis crítico de la normativa nacional sobre la constitución de órganos de representación de los trabajadores para detectar posibles debilidades del sistema de representación, con intención de colaborar en el desarrollo de órganos de representación alternativos que puedan vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y dar cobertura a un mayor número de trabajadores. Tras exponer las estructuras típicas y atípicas de representación legal, finalmente, se plantea la posibilidad de constituir representantes multiempresa de ámbito territorial, en la figura de los *delegados territoriales sindicales*.

## 2. Los canales de representación de los trabajadores

La regulación nacional nos ofrece dos vías principales para la representación legal de los trabajadores: el canal de representación unitario y el canal de representación sindical. Pese a que este modelo de representación se instauró en los años ochenta, ha conseguido consolidarse razonablemente, aportando solidez a la construcción de nuestro actual sistema de relaciones laborales<sup>6</sup>. A continuación, detallaremos parte del régimen jurídico de estas dos vías de representación, centrándonos en la

---

<sup>5</sup> Para saber más sobre los factores que causaron la crisis de los sindicatos, se recomienda consultar P.J. BENEYTO, *Crisis y renovación del sindicalismo*, en *Arxius de Ciències Socials*, 2017, n. 36-37, p. 16 ss.

<sup>6</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 121.

posibilidad de elegir, nombrar o designar representantes legales de los trabajadores.

### 2.1. La representación unitaria

La representación unitaria en España está compuesta por dos órganos de representación: los delegados de personal y los miembros del comité de empresa. Ambos siguen un sistema de elección, denominado elecciones a representación unitaria, en el que pueden participar mediante el voto los trabajadores de la empresa, estén afiliados a sindicatos o no. Este canal de representación está destinado a representar al conjunto de la plantilla y no solo a los trabajadores vinculados a los sindicatos, aunque sea habitual encontrar representantes sindicados<sup>7</sup>.

El art. 62 del Estatuto de los Trabajadores (ET), indica que la representación de los trabajadores corresponderá a los delegados de personal, cuando la empresa o el centro de trabajo tenga entre 11 y 49 trabajadores. La norma parece permitir la elección entre la *empresa*, como el total de la organización, o el *centro de trabajo*. El TS aclaró esta cuestión al especificar que la referencia de *empresa* que encontramos en el precepto en cuestión hace referencia a cuando la empresa solo cuenta con un centro de trabajo<sup>8</sup>. Por tanto, la elección de delegados de personal siempre va a quedar vinculada al número de trabajadores del centro de trabajo. Cuando una empresa disponga de varios centros, podrán designarse delegados de personal en cada uno de ellos, siempre que alcancen el número de trabajadores necesarios para su elección. El artículo continúa con una excepción a lo anterior, concediendo la posibilidad de designar un delegado de personal en aquellos centros que cuenten con 6 a 10 trabajadores, si así lo deciden estos por mayoría.

Por otro lado, para la constitución de un comité de empresa, el art. 63 ET establece que podrá llevarse a cabo en los centros de trabajo que tengan

---

<sup>7</sup> En el sentido de que la representación unitaria está sindicalizada J. LAHERA FORTEZA, *Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma*, en *Papeles de Economía Española*, 2018, n. 156, p. 20.

<sup>8</sup> STS 19 marzo 2001, rec. 2012/2000. Respecto a esta cuestión, diversos autores concluyen en este sentido. Encontramos que la unidad electoral básica para las elecciones son los centros de trabajo y no la empresa en A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, *El centro de trabajo como unidad electoral. Un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 188; por otro lado, M.I. RIBES MORENO, *Representación unitaria y centro de trabajo: un modelo en crisis*, en *Temas Laborales*, 2018, n. 141, p. 156, recoge que las normas que regulan el sistema de representación de los trabajadores en la empresa se mantienen en torno al centro de trabajo.



50 o más trabajadores. La creación de comités de empresa tiene una serie de reglas adicionales para constituir comités de empresa conjuntos. Estos comités actúan en representación de más de un centro de trabajo y son de obligada constitución, impidiendo la elección de delegados de personal cuando se cumplen alguna de las reglas para formar un comité conjunto. Las posibilidades para constituirlos son las siguientes:

- a. cuando existan dos o más centros de trabajo de la misma provincia que no alcancen los 50 trabajadores de forma independiente, pero sí en conjunto;
- b. cuando existan dos o más centros de trabajo de municipios limítrofes, aunque sean de diferentes provincias, que no alcancen los 50 trabajadores de forma independiente, pero sí en conjunto.

Para la constitución de un comité de empresa conjunto, debemos de tener en cuenta que el TS excluye la posibilidad de que se sumen los centros de trabajo que no puedan elegir delegados de personal por la regla general, lo que significa dejar fuera de la representación conjunta a los centros con 10 o menos trabajadores<sup>9</sup>. Así mismo, el TS excluye la posibilidad de nombrar delegados de personal conjuntos<sup>10</sup>, aunque pueden nombrarse si la regulación convencional lo permite<sup>11</sup>.

Para la protección de los riesgos laborales, y dentro de la representación unitaria, encontramos representantes de los trabajadores especializados en esta área. Según el art. 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), los delegados de prevención tienen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y podrán designarse entre los representantes unitarios. La LPRL no promueve la elección adicional de representantes ni supone el aumento del total de la representación unitaria. La norma posibilita que los delegados de personal o los miembros del comité de empresa puedan ser delegados de prevención de forma adicional. Para la designación de delegados de prevención, el centro de trabajo deberá de contar con representación legal de los trabajadores de forma previa.

Además de los delegados de prevención, con base al art. 38 de la LPRL los centros con 50 o más trabajadores constituirán el Comité de Seguridad y Salud, un órgano paritario compuesto por los delegados de prevención y

---

<sup>9</sup> STS 28 mayo 2009, rec. 127/2008. Esto puede suponer una interpretación limitativa por parte del Tribunal Supremo, que realiza esta interpretación sin un claro sustento legal para excluir a los centros de pequeño tamaño de la posibilidad de agruparse para formar un comité conjunto, en opinión de D. ÁLVAREZ ALONSO, *op. cit.*, p. 123.

<sup>10</sup> STS 11 febrero 2015, rec. 2872/2013.

<sup>11</sup> J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 82.



el empresario o sus representantes, con la función de consulta sobre las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Lo anterior es, a grandes rasgos, los requisitos básicos para la elección de representantes por la vía unitaria. A continuación, damos paso a la representación sindical.

## 2.2. La representación sindical

La representación sindical se compone de nuevo por dos órganos de representación: las secciones sindicales y los delegados sindicales. Este canal de representación sí que está articulado para representar a los trabajadores afiliados a un sindicato en concreto. Por este motivo, en una misma empresa cada sindicato puede contar con secciones sindicales y delegados sindicales propios. El sistema de elección es diferente a la representación unitaria. En esta ocasión, las secciones sindicales las constituyen los trabajadores pertenecientes al mismo sindicato, y los delegados sindicales son elegidos por los trabajadores de la sección sindical pertenecientes al sindicato en cuestión. El art. 8.1.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) establece que las secciones sindicales no cuentan con ningún requisito de representatividad del sindicato ni sobre el tamaño de la empresa o centro de trabajo, por lo que pueden constituirse en cualquier lugar de trabajo<sup>12</sup>. Esta vez, la doctrina actual del TS establece que el derecho a constituir secciones sindicales en la empresa, en cada centro de trabajo, o en unión de diversos centros, es una opción que corresponde al sindicato, como facultad interna de organización<sup>13</sup>. Aunque las secciones sindicales no requieren de requisitos de representatividad ni sobre el número de trabajadores en plantilla para poder constituirse, el art. 8.2 LOLS ofrece derechos adicionales a las secciones sindicales que sí cumplan con ciertos requisitos vinculados a la representatividad y el tamaño de la empresa o centro de trabajo.

Para poder contar con un delegado sindical, el art. 10.1 LOLS establece que, la empresa o centro de trabajo deberá de tener 250 trabajadores o más. Sin tener que cumplir con ningún otro requisito, todos los sindicatos que

---

<sup>12</sup> STC 173/1992, de 29 de octubre, posteriormente, se recupera este criterio en la STS 18 julio 2014, rec. 91/2013, como bien se señala en M.Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, C. FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA, *En torno a los criterios flexibles para la designación de delegados sindicales: ¿una cuestión cerrada?*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2022, n. 4, pp. 140-141.

<sup>13</sup> A.V. SEMPERE NAVARRO, *Sobre la designación de delegados sindicales*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2017, n. 3.

operan en una empresa de estas dimensiones podrán contar con un delegado sindical. Es posible que los sindicatos cuenten con más de uno de estos delegados, pudiendo llegar hasta cuatro. Para tener más de un delegado sindical, deben cumplirse los dos aspectos del art. 10.2 LOLS de forma simultánea:

1. el sindicato en cuestión debe de haber obtenido al menos un 10% de los votos en la elección al comité de empresa, es decir, en la representación unitaria;
2. la empresa debe tener un mayor número de trabajadores:
  - a. de 751 a 2.000 trabajadores, tendrán 2 delegados sindicales;
  - b. de 2.001 a 5.000 trabajadores, tendrán 3 delegados sindicales;
  - c. de 5.001 en adelante, tendrán 4 delegados sindicales.

En la combinación de ambos requisitos, el número de delegados sindicales por cada sindicato aumenta. De forma clara, se observa que para los trabajadores resulta más complejo contar con representación sindical, debido al elevado número de trabajadores necesarios para que esta vía de representación pueda operar. Si la comparamos con la representación unitaria, esta última resulta más sencilla de constituir, pudiendo llevarse a cabo desde que el centro de trabajo cuenta con 6 trabajadores.

### **2.3. La representación de los trabajadores en situaciones y procesos determinados**

Siendo los canales de representación unitaria y sindical propios de la empresa las principales vías para la representación de los trabajadores existen determinadas situaciones o procedimientos en los que se permite la acción de sindicatos externos a la empresa. En esta investigación se pretenden destacar los siguientes: la convocatoria de elecciones a órganos de representación unitaria, los períodos de consulta de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), la negociación de planes de igualdad y las medidas para prevenir riesgos laborales mediante los delegados territoriales de prevención. Todas las estructuras de representación alternativas anteriores tienen un aspecto en común, que consiste en que miembros de sindicatos externos a la empresa en cuestión ejerzan algún tipo de función de representación dentro de la misma.

### 2.3.1. La convocatoria de elecciones a órganos de representación unitaria

En primer lugar, el supuesto tradicional de la actuación de los sindicatos externos a la empresa en el seno de esta se lleva a cabo con la convocatoria de elecciones a representantes unitarios. Entre las opciones para esto, el art. 67 ET permite que los sindicatos más representativos puedan convocar elecciones. Así mismo, aunque las elecciones a representantes unitarios se llevan a cabo en cada centro de trabajo, cabe la posibilidad de convocar elecciones de forma generaliza en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, cuando así lo acuerden de forma mayoritaria los sindicatos más representativos y los suficientemente representativos en el ámbito de aplicación en cuestión.

### 2.3.2. Los procedimientos colectivos de modificación sustancial de condiciones de trabajo

Encontramos otro supuesto tradicional en la intervención externa por parte de los sindicatos en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Según el art. 41.1 ET, cuando una empresa se encuentre bajo efectos adversos que repercutan en la competitividad, productividad u organización técnica o el trabajo, a consecuencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo modificaciones en las condiciones de sus trabajadores respecto a la jornada de trabajo, el horario y la distribución de tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, y por último, las funciones, cuando estas excedan los límites del *ius variandi* empresarial. El art. 41.4 ET establece que, cuando el procedimiento sea de carácter colectivo, debe abrirse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. En este periodo, las secciones sindicales tendrán prioridad para negociar, siempre que decidan liderar la negociación y cuenten con la mayoría en la representación unitaria de los centros afectados por la modificación sustancial. En el supuesto de que las secciones sindicales no quieran o no puedan llevar a cabo la negociación, tal función le corresponderá a la representación unitaria. El precepto en cuestión continúa indicando que, en defecto de existencia de representación unitaria en el centro o centros de trabajo afectados, los trabajadores pueden atribuir su representación a una comisión representativa (comisión *ad hoc*) para el periodo de consultas, compuesta por, tres miembros trabajadores de la empresa elegidos

democráticamente por el resto de la plantilla, o bien, tres miembros de los sindicatos más representativos y suficientemente representativos del sector al que pertenezca la empresa, en base a la representatividad de cada sindicato. El ET remite a este supuesto de representación en los procedimientos de movilidad geográfica (colectiva), ERTE por causas ETOP o fuerza mayor, despido colectivo, e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

### 2.3.3. El periodo de consultas en los ERTE

Seguidamente, se describe la intervención de figuras sindicales externas a la empresa, en lo que conocemos como *comisiones sindicales*. Para el proceso de ERTE, el art. 47 ET indica que la empresa, entre otras obligaciones, deberá de llevar a cabo un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores en un plazo no superior a 7 o 15 días tras la comunicación de inicio del procedimiento, según el tamaño de la empresa. El precepto en cuestión remite a las reglas de representación establecidas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, donde el art. 41.4 ET, finalmente determina que cuando ninguno de los centros de trabajo afectados por la modificación cuente con representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para el periodo de consultas la compondrán, tres miembros trabajadores de la empresa elegidos democráticamente por el resto de la plantilla (comisión *ad hoc*), o bien, tres miembros de los sindicatos más representativos y suficientemente representativos del sector al que pertenezca la empresa, en base a la representatividad de cada sindicato.

Tras la situación de pandemia provocada por el Covid-19, el Gobierno llevó a cabo una amplia serie de medidas destinadas a contener los efectos del virus sobre la salud y el empleo. Entre estas, en el ámbito de proteger la ocupación, la medida principal se articuló mediante el Real Decreto-Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, configurando la tramitación de los expedientes temporales de regulación del empleo por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el Covid-19, entre otras medidas para prevenir los despidos.

Para la modalidad de ERTE derivado de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a consecuencia del virus, el RD-Ley 8/2020 estipula una serie de reglas especiales en la negociación, diferenciándose del proceso de ERTE, digamos, común. En dicho supuesto, cuando no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa se

formará directamente y en primer lugar por los sindicatos más representativos y suficientemente representativos del sector al que pertenezca la empresa, con una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan los requisitos. En defecto de poder formar esta comisión, la representación la integrarán los trabajadores de la empresa conforme al procedimiento señalado anteriormente, con base en el art. 41.4 ET.

#### **2.3.4. La negociación de planes de igualdad**

También se observa la actuación de las comisiones sindicales externas a la empresa en el procedimiento de negociación de los planes de igualdad. Como regla general, en virtud del art. 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, los planes de igualdad deben negociarse con la representación legal de los trabajadores. Para su negociación, el precepto señala que deberá constituirse una comisión negociadora paritaria entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, la representación a efectos de negociar la asumirán los sindicatos más representativos y suficientemente representativos del sector al que pertenezca la empresa, en esta ocasión, con un máximo de 6 miembros, y en proporción a la representatividad del sector. Cuando una empresa con varios centros queda obligada a negociar el plan de igualdad pero no cuenta con representantes en todos centros, los centros con representantes integrarán a sus representantes en la comisión negociadora, mientras que en los centros sin representación, la adquirirán los miembros de la comisión sindical en base a los requerimientos anteriores, con la salvedad de que en esta ocasión la comisión negociadora podrá alcanzar un máximo de 13 miembros en la representación conjunta de los trabajadores de diversos centros.

#### **2.3.5. Los delegados territoriales de prevención**

Por último, contamos con una experiencia relevante sobre la representación de los trabajadores en dos de nuestras comunidades autónomas: Asturias y La Rioja. En ambas comunidades, el Gobierno autonómico, la patronal y los sindicatos han llegado a acuerdos para establecer el régimen jurídico de los *delegados territoriales de prevención*. Comenzando por Asturias, que instauró esta figura en primer lugar en el

2006, encontramos que la designación de estos representantes corresponde a los interlocutores sociales firmantes del acuerdo. El reparto consiste en 2 delegados por parte de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), 1 por parte de CCOO y 1 para UGT, tal y como indica el art. 2 del [Reglamento de Funcionamiento de los Delegados Territoriales de Prevención en el Principado de Asturias](#). El precepto en cuestión continúa estableciendo la línea de actuación prioritaria, consistente en aquellas empresas donde: 1) se produzcan mayores índices de siniestralidad; 2) no existan representantes de los trabajadores; 3) existan denuncias motivadas de los trabajadores o sus representantes sobre situaciones de peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores. De entre las funciones de los delegados territoriales de prevención, cabe destacar que el art. 3 del Reglamento faculta a los mismos para acceder al centro de trabajo y para recomendar la suspensión inmediata de trabajos por la existencia de peligros graves e inminentes para la vida o la salud de los trabajadores.

De forma similar, el acuerdo llevado a cabo en La Rioja, estipula que los delegados territoriales de prevención se designarán de entre las partes firmantes del acuerdo. De esta manera, el art. 3 del Anexo del [Plan director para la estrategia de seguridad y salud laboral 2021-2023](#) de La Rioja reparte entre sindicatos y patronal un total de 3 delegados territoriales. En esta ocasión, el art. 1 del [Plan director](#) estipula que los delegados territoriales desarrollarán sus funciones en aquellos centros de trabajo con una plantilla igual o inferior a 30 trabajadores, actuando de forma prioritaria en los centros que no dispongan de representación preventiva previa. Entre sus funciones, mantienen la posibilidad de acceder al centro de trabajo, cuando lo comuniquen con suficiente antelación, y seguirán pudiendo recomendar a los responsables del centro de trabajo la suspensión inmediata de trabajos por la existencia de peligros graves e inminentes para la vida o la salud de los trabajadores. Así, encontramos otra intervención en representación de los trabajadores externos a la empresa, en este caso para colaborar en la prevención de riesgos laborales.

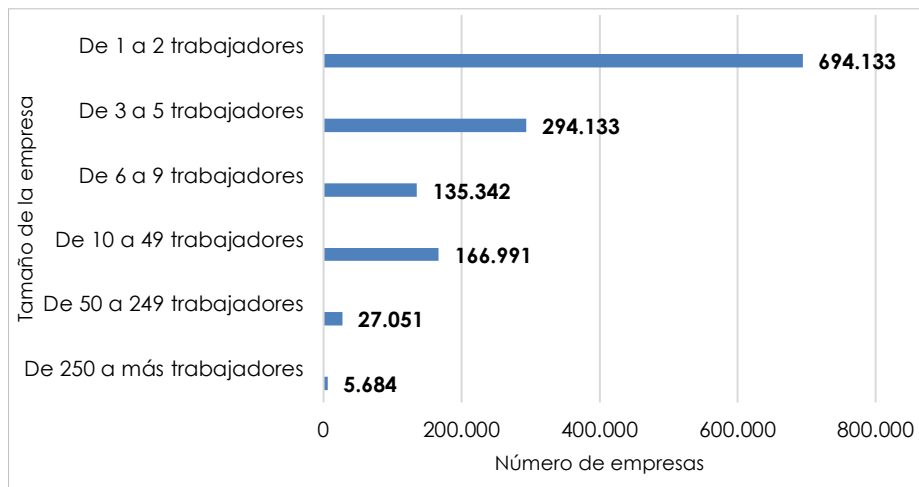
Para terminar este apartado, la última figura, la de los delegados territoriales de prevención, es sin duda la más compleja. Cuenta con muchas posibilidades de actuación, porque no depende de un proceso legal concreto. En realidad, lo más importante de esta figura no es tanto el régimen jurídico que acuerdan los agentes sociales para posibilitar su actuación – cuestión de la que también nos podemos nutrir –, sino la propia experiencia de su existencia, como muestra de que la representación multiempresa es posible, aunque todavía sea de forma limitada y muy modesta.

### 3. El tejido empresarial español

Vistas las posibilidades de representación de los trabajadores en términos generales, y también, tras describir aquellas situaciones o procesos concretos más específicos pero que igualmente permiten espacios de representación de los trabajadores, es momento de explorar los datos siguiendo el volumen de empleo de nuestras empresas. El objetivo de este apartado consiste en ofrecer una lectura rápida y panorámica sobre la estructura de las empresas con base en el número de sus trabajadores. Con esta información, podremos realizar valoraciones de mayor calado posteriormente.

Habitualmente, hablamos de que el tejido empresarial español está compuesto por pequeñas y medianas empresas (PYME)<sup>14</sup>, lo que es cierto, pero impreciso para la materia que tratamos de abordar. A continuación, se visualiza el Gráfico 1, que registra el número de empresas españolas en función del número de trabajadores que tienen en plantilla.

**Gráfico 1** – Empresas inscritas en la Seguridad Social según el número de trabajadores (febrero 2024)



**Fuente:** elaboración propia a raíz de los datos proporcionados por la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social

<sup>14</sup> La sigla integra a las empresas medianas (ocupan a menos de 250 trabajadores), las empresas pequeñas (ocupan a menos de 50 trabajadores) y a las microempresas (ocupan a menos de 10 trabajadores). Las empresas de 250 trabajadores o más se consideran parte de la *gran empresa*.



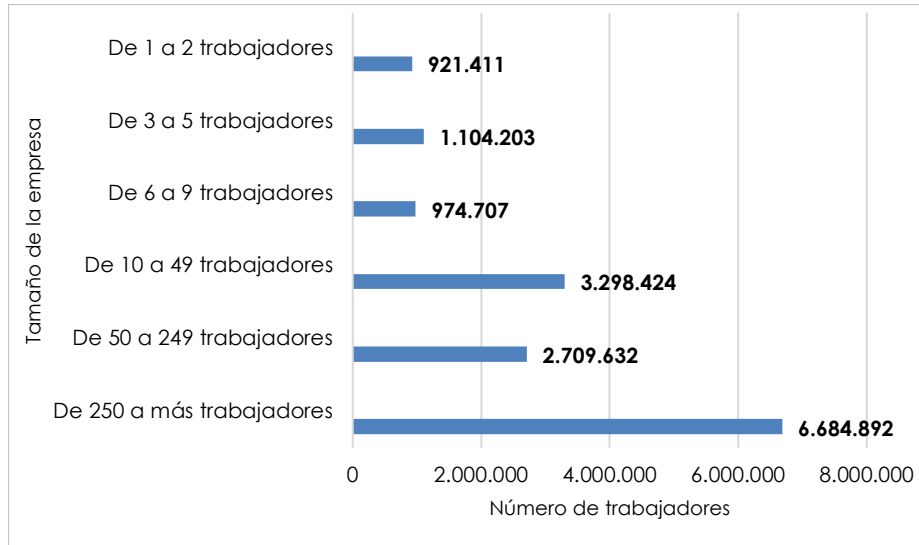
Los datos anteriores permiten calcular que, de un total de 1.323.368 empresas con trabajadores, el conjunto de las PYME representa el 99,57% de empresas registradas en la Seguridad Social, mientras que las grandes empresas suponen un 0,43%. Ahora bien, las microempresas representan un 84,91% del total de empresas. Tras consultar estos datos, se observa que España es un país de microempresas, donde predominan las empresas de menos de 10 trabajadores. Este es un detalle importante para los especialistas de las relaciones laborales, ya que conocemos que cuanto menor es el tamaño de la empresa, menor es la existencia e influencia de los sindicatos en el centro de trabajo<sup>15</sup>. Sobre el número de empresas en virtud de sus trabajadores, en la materia que nos ocupa, debemos destacar igualmente que las empresas con menos de 6 empleados corresponden a una parte importante del tejido empresarial español, alcanzando un 74,68% del total de empresas, siendo 988.300 en número.

Aunque el número de empresas de reducida dimensión sea la predominante en nuestro entorno económico, de forma lógica, el volumen de trabajadores que presta servicios para las mismas es menor. Seguidamente, se presentan de nuevo datos estadísticos en el Gráfico 2, siendo esta vez la relación de trabajadores que ocupan las empresas en función de su tamaño.

---

<sup>15</sup> M.Á. GARCÍA CALAVIA, *Relaciones laborales en Europa Occidental: una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 80. Esto también se refleja en el estudio de R. PAYÁ CASTIBLANQUE, P.J. BENEYTO CALATAYUD, *Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites*, en *Sociología del Trabajo*, 2019, n. 94, p. 53.

**Gráfico 2** – Trabajadores inscritos en la Seguridad Social según el tamaño de la empresa para la que trabajan (febrero 2024)



**Fuente:** elaboración propia a raíz de los datos proporcionados por la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social

De nuevo, las cifras anteriores arrojan que, de un total de 15.693.269 de trabajadores asalariados, el conjunto de las PYME emplea al 57,4% de los trabajadores registrados en la Seguridad Social, mientras que las grandes empresas emplean al 42,6% restante. De entre las PYME, las microempresas emplean a un 19,12% del total de los trabajadores de nuestro país, alcanzando la cifra de 3.000.321 empleados, lo que supone un número considerable de trabajadores. Finalmente, las empresas con menos de 6 empleados cuentan con el 12,91% del empleo, siendo 2.025.614 trabajadores.

#### 4. Valoración crítica de los canales de representación y propuestas de estructuras alternativas de representación

Vistas las características para la elección o designación de representantes legales a la luz de la dimensión de las empresas españolas, surgen diversos obstáculos y cuestiones por resolver.

En primer lugar, se observa de forma clara la exclusión de un elevado número de trabajadores de los procesos de elección y designación de representantes de los trabajadores. La representación sindical, que opera a

partir de los 250 trabajadores en la empresa, puede cubrir actualmente al 42,6% de los trabajadores, con base en los datos anteriormente señalados. En cambio, la representación unitaria, más sencilla de lograr debido a que su elección es posible a partir de 6 trabajadores en el centro de trabajo, puede llegar a cubrir actualmente al 87,09% de los trabajadores. El restante 12,91% del empleo queda excluido por no alcanzar los números mínimos de trabajadores, respondiendo al empleo que gestionan las empresas con una dimensión inferior a 6 trabajadores.

En la práctica, se espera una cobertura de la representación inferior al 87,09% de los trabajadores, debido a que una empresa con 6 o más trabajadores puede contar con diversos centros de trabajo que no alcancen dicho número, imposibilitando que pueda procederse a la elección de representantes unitarios. Además, no todos los centros con 6 o más trabajadores cuentan con representación. Un estudio de 2015 basado en encuestas sobre elecciones a representantes unitarios mostró que solo el 21,2% de los centros de trabajo con 6 o más trabajadores contaban con representación de los trabajadores, aunque estos centros empleaban al 63,7% de los trabajadores<sup>16</sup>. Otra encuesta posterior refleja que, en 2021 un 63,1% de los trabajadores tuvieron representación legal, ya sea unitaria o sindical, mientras que el 36,9% no contó con representación de ningún tipo<sup>17</sup>. Ambas fuentes arrojan un resultado de cobertura de la representación de los trabajadores similar, que al menos supone el 63,1%. En el 36,9% restante de trabajadores sin representación, se combina un 12,91% de trabajadores excluidos de la representación unitaria por pertenecer a empresa de menos de 6 trabajadores, con un 23,99% de trabajadores que pertenecen a empresas de al menos 6 trabajadores, pero con varios centros, donde el número de empleados en el centro de trabajo no permite la elección de representantes, junto a trabajadores de centros de trabajo con al menos 6 trabajadores en el que se permite la elección de representantes, pero no proceden a su votación.

En 2021, la media anual de trabajadores fue de 15.322.523 personas<sup>18</sup>, por lo que, en base a los datos sobre representación de ese mismo año, aproximadamente 5.654.011 trabajadores no contaron con representación. Con lo anterior, un importante sector de trabajadores continúa sin representación legal, bien porque los centros de trabajo no alcanzan el

---

<sup>16</sup> P. JÓDAR, R. ALÓS, P. BENEYTO, S. VIDAL, *La representación sindical en España: cobertura y límites*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2018, n. 1, p. 26.

<sup>17</sup> En base a los datos obtenidos por la edición extraordinaria de la *European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS)* de la Eurofound para 2021.

<sup>18</sup> Calculado según los datos proporcionados por la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social (diciembre 2021).

número de 6 trabajadores, o bien, porque aun alcanzándolo, no se procede a la elección de los representantes.

Considerando esta situación, surgen diversas cuestiones. ¿Qué motivos limitan la elección de representantes? Respecto a la cuestión del tamaño de la empresa, cabe preguntarse cuáles fueron las razones del legislador para fijar el mínimo de 6 trabajadores, y que, además, la unidad electoral fuese exclusivamente el centro de trabajo. Tras tratar de aportar algunas posibles respuestas, se argumenta sobre la representación legal de los trabajadores en ámbito territorial y multiempresarial, como posible alternativa a los vacíos de representación existentes.

#### 4.1. El mínimo de 6 trabajadores para la representación unitaria

Entre los motivos para fijar un mínimo de trabajadores para llevar a cabo elecciones a representación unitaria, podemos encontrar, como planteamiento inicial y elemental, que para que ciertos trabajadores puedan llevar a cabo tareas de representación sobre otros, debe de existir en la plantilla un *grupo* o *colectivo* al que representar. Por ello, debemos de encontrarnos ante una pluralidad de trabajadores. Si no existiera un número mínimo a efectos de representar al grupo, en centros de reducida dimensión con 1 o 2 trabajadores, la actividad de representación podría quedar vacía de contenido, ya que parece que las cuestiones que afecten a los centros con estas características podrán llevarse a cabo y negociarse directamente con los trabajadores<sup>19</sup>. Pese a esto, la fijación de 6 trabajadores puede ser un número elevado para elegir representantes debido al tamaño actual de nuestras empresas.

Este mínimo se ha mantenido intacto desde su establecimiento en el ET de 1980. En aquel año, la estructura del tamaño de las empresas era considerablemente diferente, observándose un mayor equilibrio entre pequeña, mediana y gran empresa, de forma que la dimensión general de las empresas era mayor<sup>20</sup>. El estudio también refleja un porcentaje de

---

<sup>19</sup> En un sentido similar, y haciendo alusión a las empresas de menos de 6 trabajadores a la luz de la regulación actual, «se considera que, en estas estructuras, puede existir un diálogo directo entre el empresario y sus trabajadores» en C. PIERRE-HENRI, *La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 157, p. 93.

<sup>20</sup> M.N. VILLALBA VILLALBA, *Dinámica del tamaño empresarial en España y en la Unión Europea: regularidades empíricas*, en *Economía Industrial*, 2009, n. 374, p. 165. Según este estudio, en 1890 la pequeña empresa representaba el 52% del total de las empresas, mientras que la mediana y gran empresa asumían el 24,6% y el 23,1% respectivamente, frente a los datos de 2023, en los que, como vimos, la pequeña empresa supone el 97,55%, mientras que la mediana

microempresas muy inferior al actual (de 84,91%), que se situaba en el 33,3%<sup>21</sup>. Por tanto, la cifra mínima de 6 trabajadores en el centro de trabajo podría tener más sentido años atrás que en la actualidad, afectando a la exclusión de la elección de representantes unitarios a un número menor de centros de trabajo.

Aunque cabría reducir el número mínimo de 6 trabajadores en el centro en base al tamaño actual de nuestras empresas a un número que tampoco desvirtúe las funciones de representación de un grupo, se observa que el mínimo de trabajadores no es el único límite para el aumento de los niveles de representación. Actualmente, existen centros de trabajo que superan los 6 trabajadores y no cuentan con representantes. La reducción del número mínimo de trabajadores no tiene porqué suponer un mayor número de representantes, aunque lo posibilitará legalmente.

Que existan centros no excluidos para la elección de representación unitaria sin representación puede estar vinculado también con el tamaño de la empresa. En un centro de trabajo de pequeña dimensión la relación entre el empleador o los mandos intermedios y los trabajadores operativos es mucho más directa, dificultando una posición para reclamar posibles incumplimientos laborales. Debemos recordar que la actividad sindical en nuestro país se lleva a cabo, principalmente, desde una perspectiva de conflicto<sup>22</sup>, y aunque existen garantías frente a represalias por parte de la empresa, no muchos trabajadores están dispuestos a mantener una relación de enfrentamiento en su entorno laboral. En mi opinión, la estrecha relación con el empleador o sus representantes, sumado a la existencia de cierta cultura antisindical en nuestro país, causa que tampoco encontremos representación unitaria en algunas empresas que sí pueden constituirla legalmente.

## 4.2. El centro de trabajo como unidad electoral básica

El centro de trabajo como unidad electoral ha sido una cuestión más

---

y gran empresa constituyen el 2,04% y 0,4% respectivamente, según la estadística de empresas inscritas en la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social de agosto 2023.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 170.

<sup>22</sup> Los sindicatos españoles, en comparación con los de otros países, se caracterizan por una tradición de organizaciones de clase y por un sindicalismo ideológico, enfocado en mayor medida al conflicto que al consenso, tal y como se detalla en M.Á. GARCÍA CALAVIA, *op. cit.*, p. 29 ss.

criticada<sup>23</sup>, debido a la evolución de las estructuras empresariales y a la creación de centros de trabajo de reducida dimensión, así mismo, el empleo virtual o de plataformas también ha desvirtualizado en algunos supuestos el concepto de centro de trabajo<sup>24</sup>. Ante estas situaciones, ocasionalmente, el lugar de trabajo se diluye, eludiéndose así la aplicación de la legislación laboral<sup>25</sup>. Que la unidad electoral básica sea el centro de trabajo supone que los representantes a elegir se calculen en base al tamaño de cada centro, al margen del número total de trabajadores de la empresa, lo que, en ocasiones, puede perjudicarles. Encontramos una excepción a lo anterior para la constitución de comités de empresa conjuntos, que no puede llevarse a cabo para designar delegados de personal conjuntos, como vimos al inicio del estudio.

En la materia que nos ocupa, el inconveniente principal para la representación se produce en las empresas con muchos trabajadores, pero divididos en múltiples centros de trabajo que no alcanzan los mínimos, impidiendo que los trabajadores cuenten con representación. Para este tipo de escenarios, quizás sería más adecuado permitir que la unidad electoral sea la empresa, en lugar del centro de trabajo. Otra alternativa sería posibilitar la designación de delegados de personal conjuntos en aquellos centros que no alcancen el número mínimo de trabajadores, pero sí en su unión, pudiendo seguir las otras reglas territoriales del comité de empresa conjunto. Esta modificación es muy próxima a la regulación actual y posibilitaría el aumento de la representación. También, cabe la posibilidad de que se permita la unión de los centros de trabajo que no cumplan los requisitos actuales para elegir delegados de personal o miembros del comité de empresa, a efectos de constituir una unidad electoral específica para realizar el computo de trabajadores y la elección de los representantes que dicho número de trabajadores permita.

La posibilidad de elegir representantes a nivel de empresa o en unión de diversos centros y no de forma exclusiva con base en el centro de trabajo,

---

<sup>23</sup> Para un estudio en profundidad, se recomienda la lectura de C. PIERRE-HENRI, *op. cit.*, p. 85 ss.

<sup>24</sup> En este sentido, encontramos que las dinámicas productivas se dirigen en mayor frecuencia «hacia la organización de empresas a distancia, estructuradas conforme a pequeños centros de trabajo, como establecimientos franquiciados, mediante teletrabajadores, trabajadores autónomos reales o ficticios, plataformas virtuales o acudiendo a otros recursos como grupos de empresas o las empresas en red», en M.I. RIBES MORENO, *op. cit.*, p. 156.

<sup>25</sup> C. FERRADANS CARAMÉS, *La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo*, en AA.VV., *El Estatuto de los trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 1451.

puede aumentar el número de representantes, principalmente en empresas con muchos trabajadores separados por varios centros de trabajo de reducido tamaño. Pese a lo anterior, es posible que el impacto no afecte de forma positiva en las empresas de pequeña dimensión con muchos centros de trabajo, debido de nuevo a los argumentos sobre la relación directa que pueda existir entre trabajadores y empleador en la empresa.

### 4.3. La representación territorial

La representación territorial puede ser una opción para los anteriores obstáculos que encuentra la representación de los trabajadores en la empresa. Esta representación podría adquirir un funcionamiento similar al de las comisiones sindicales, en las que participan miembros sindicales externos a la empresa, junto al de los delegados territoriales de prevención, en lo que denominaremos *delegados sindicales territoriales*. Esta opción es por la que finalmente se decanta este estudio, como medida para el control de la normativa laboral por parte de los representantes de los trabajadores, a la vista de los problemas para elegir representantes en las empresas de pequeña dimensión.

Las funciones de estos delegados podrán consistir en las mismas que tendría la representación legal de la propia empresa en cuestión, pero siendo externos. Podrán actuar como delegados sindicales multiempresa, especialmente orientados en representar y tutelar los derechos de los trabajadores de aquellos centros que no cuenten con representación legal de los trabajadores. De hecho, sería deseable que la representación territorial fuese compatible con la representación unitaria, debido al posible interés que pueda causar en las empresas que los delegados territoriales no puedan actuar allí donde existan delegados de personal o miembros del comité de empresa. Desde una perspectiva práctica, sería útil que tuvieran potestad para representar en base al ámbito territorial de provincia y en ámbito funcional del sector en cuestión, sincronizándose con la negociación colectiva articulada, que tiende a concretar las particularidades de la prestación de trabajo en ámbitos cada vez más localizados.

Ahora bien, ¿cómo podríamos implementar este tipo de representación? Para designar a estos delegados, en un primer planteamiento, cabía la posibilidad de que la figura se estructurase sobre las reglas de la representación sindical que mantiene la LOLS, esto es, principalmente, la elección de un delegado sindical en empresas que alcancen los 250 trabajadores, pero con la diferencia de que pudieran actuar en varias empresas y no únicamente en la empresa para la que prestan



servicios. Podrían tener esa doble condición, como ocurre con los delegados de prevención en la representación unitaria. De la misma forma que un trabajador puede ser delegado de personal o miembro del comité de empresa y, además, delegado de prevención, los delegados sindicales, además de serlo en la empresa para la que prestan servicios, podrían ser delegados territoriales, actuando en otras entidades. Una posible ventaja de reformular la representación sindical de esta forma consiste en que encontraremos a trabajadores pertenecientes a sindicatos, de grandes empresas, quizás liberados sindicales, que en principio están formados sobre condiciones de trabajo del sector y territorio en cuestión.

Pese a lo anterior y por diversos motivos, finalmente podría considerarse otra alternativa diferente. En primer lugar, estructurar la representación territorial y multiempresa vinculada a la representación sindical conlleva la modificación de la LOLS, lo que se plantea como un ejercicio legislativo difícilmente ejecutable. La LOLS se reguló a causa del desarrollo que debía producirse del contenido de la Constitución Española, pero actualmente, existiendo normativa sobre la materia, difícilmente se discutirá de nuevo sobre su modificación. Para el cambio normativo de una Ley Orgánica con un contenido regulatorio sobre intereses tan enfrentados como los de la LOLS, se necesitaría un cambio drástico en la esfera política. Por lo anterior, el primer motivo para estructurar la representación territorial al margen de la LOLS lo constituye la propia inmovilidad que plantea la norma para su modificación. En segundo lugar, si la representación territorial se estructura con vínculo en la representación sindical y los delegados sindicales, también existe la posibilidad de que muchos de estos trabajen en empresas con acuerdo de empresa propio, y, por tanto, estén formados en las condiciones de trabajo del acuerdo de empresa para la que trabajan, y no en la regulación territorial de sector.

Por tanto, parece más sencillo seguir un procedimiento más próximo al funcionamiento de las comisiones sindicales y los delegados territoriales de prevención. Como vimos, las comisiones sindicales se forman en determinados procedimientos por miembros externos a la empresa que forman parte de los sindicatos. Los sindicatos que forman la sección sindical serán aquellos que tengan la condición de más representativo o suficientemente representativo en el sector en cuestión. Por otro lado, los delegados territoriales de prevención tampoco se apoyan sobre la representación unitaria ni sindical, sino que, de forma similar a las comisiones sindicales, actúan en representación de los trabajadores los miembros internos del sindicato, designados a tales efectos.

Aunque las alternativas sobre reducir el número mínimo para elegir representantes o modificar el ámbito de la unidad electoral al total de la

empresa también supone retos para el derecho colectivo, la representación territorial puede ofrecer mayores resultados de representatividad, por diversos motivos. En primer lugar, la reducción de un mínimo de trabajadores para contar con representación en el centro de trabajo puede ser una buena medida a largo plazo para normalizar la relación de la actividad sindical en las empresas con pocos trabajadores. Pero, a corto plazo, es posible que aun con la existencia de posibilidades y garantías legales, los trabajadores no lleven a cabo elecciones a representantes. Esto podría atenuarse mediante la convocatoria externa de elecciones por parte de los sindicatos, pero, aun así, actualmente contamos con un número considerable de centros que tienen esta posibilidad en los que no existe representación legal de los trabajadores. Además, la elección de representantes en centros pequeños no elimina, hoy por hoy, la situación de conflicto que pueda generarse entre empresa y trabajadores. Puede resultar más pacífico derivar la responsabilidad en el control de la normativa laboral hacia un representante externo, como el delegado territorial.

La estructura de los delegados territoriales no supone una modificación drástica dentro de nuestra cultura de representación. Existen experiencias de actuación sindical externa en la convocatoria de elecciones, los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (y el resto de los supuestos en los que el ET remite a las reglas del art. 41.4 ET), los periodos de consultas en procedimientos de ERTE y la negociación de planes de igualdad, por lo que las empresas sin representación pueden haber tenido relación con representantes externos de los sindicatos anteriormente.

Los delegados territoriales podrán aumentar la protección frente a las irregularidades laborales que se producen en las empresas que no cuentan con representación legal de los trabajadores. Tras la detección de incumplimientos, pueden colaborar en reducir el ambiente de conflicto al actuar por petición de los trabajadores de la empresa, pero también, por voluntad del sindicato. El funcionamiento debe ser similar a las comisiones sindicales, pero con la libertad que presentan los delegados territoriales de prevención, sin que su actuación quede limitada a un procedimiento concreto.

Para su regulación, estos representantes podrían articularse sobre una Ley Ordinaria para la actualización de la representatividad de los trabajadores, en base al contexto empresarial actual. Su regulación convencional también plantea dificultades, debido a la dificultad para pactar que los representantes externos de los sindicatos puedan representar a los trabajadores en las empresas que actualmente no cuentan con representación. Aunque puede resultar de interés para aquellas empresas

que cuentan con representantes, de forma que el control sobre las irregularidades sitúe a todas las empresas en cuestión en una situación de competencia igualitaria respecto al cumplimiento de las condiciones de trabajo.

Esta sugerencia legislativa no es una propuesta cerrada. La elaboración de representantes territoriales requeriría un proceso de reflexión y diálogo más extenso. Se reconocen las dificultades que estas estructuras podrían llevar a cabo, tanto de régimen jurídico, como establecer qué sindicatos pueden designar representantes territoriales, y de régimen social, como el posible rechazo por parte del sector empresarial o por parte de determinados sindicatos, así como si los sindicatos podrán hacer un uso adecuado de la representación territorial<sup>26</sup>, entre otros posibles conflictos. Aun con estos inconvenientes, ya contamos con experiencias anteriores de representación externa a la empresa, así como de experiencias multiempresa. El modelo que contiene este estudio supone continuar con la trayectoria de necesidades externas a la empresa para facilitar la actividad sindical.

Para terminar, diversos estudios reflejan la existencia de una relación positiva entre los niveles de gestión preventiva en la empresa y la existencia de representantes de los trabajadores<sup>27</sup>. La experiencia de los delegados territoriales de prevención contiene un régimen jurídico poco explorado, pero existente, que colabora en mejorar la efectividad del derecho en materia de prevención de riesgos laborales. ¿Por qué no tratamos de ampliar la supervisión al resto de materias del ordenamiento laboral? En este sentido, los delegados territoriales sindicales, si son adecuadamente utilizados, pueden cubrir el vacío de representación que existe introduciéndose en las empresas de menor dimensión que no cuenten con representantes.

---

<sup>26</sup> Encontramos dificultades por parte de los sindicatos para llevar a cabo ciertas tareas que les permite la Ley, como ocurre en la negociación de planes de igualdad. Diversas sentencias comienzan a pronunciarse respecto a la situación de que la empresa lleve a la práctica de forma unilateral el plan de igualdad cuando los sindicatos han sido convocados, pero no asisten a la negociación, estableciendo que dichos planes son válidos. *Cfr.* STSJ Madrid 907/2023, de 17 de octubre, rec. 709/2023, STSJ Galicia 4703/2023, de 2 de noviembre, rec. 28/2023, y STSJ Madrid 1071/2023, de 24 de noviembre, rec. 811/2023.

<sup>27</sup> *Cfr.* R. PAYÁ CASTIBLANQUE, *Impact of the union intervention in the matter of labor risks of psychosocial origin: A comparative study in Western Europe*, en Lan Harremanak, 2021, n. 45, pp. 217-218, y R. PAYÁ CASTIBLANQUE, P.J. BENEYTO CALATAYUD, *Participación sindical y salud laboral: una relación positiva*, en *Barataria*, 2018, n. 24, p. 79.

## 5. Conclusiones

1. Las empresas con menos de 6 trabajadores constituyen actualmente el 74,68% del total de empresas con trabajadores en nuestro país y emplean a un 12,91% del total de los trabajadores asalariados. Esto supone que, en este momento, 2.025.614 trabajadores son directamente excluidos de los sistemas de elección y designación de representantes legales, sin posibilidad de que la actividad sindical realice sus funciones de tutela sobre las condiciones de trabajo de dichos trabajadores. Esta situación puede agravarse debido a dos cuestiones adicionales: 1) que existen empresas con más de 6 trabajadores, pero con varios centros, impidiendo la convocatoria de elecciones a representantes unitarios; 2) que existen centros con al menos 6 trabajadores en los que se podrían elegir representantes, pero no se procede a su elección y, por tanto, no tienen representación

2. Reducir el número de trabajadores necesarios para elegir representantes unitarios, en sincronía con el exponencial aumento de las empresas de reducida dimensión, no garantiza un mayor número de representantes, aunque sí lo posibilita.

3. Desplazar la unidad electoral del centro de trabajo a la empresa puede mejorar principalmente la representación de aquellas empresas con un elevado número de trabajadores divididos en multitud de centros de trabajo de reducida dimensión. Una alternativa consiste en permitir la elección de delegados de personal conjuntos, en la unión de varios centros. Otra opción consiste en, siguiendo las reglas actuales de representación, posibilitar la unión de los centros que no cuenten con un número suficiente para elegir delegados de personal o miembros del comité de empresa, constituyendo una unidad electoral específica para estos centros, a efectos de elegir los representantes oportunos. El impacto de la representación en la pequeña empresa con multitud de centros puede ser menor, como ocurre actualmente en parte de las empresas que alcanzan el mínimo de trabajadores para elegir representantes unitarios, pero, finalmente, no proceden a su elección.

4. Los delegados territoriales y la representación multiempresa pueden ser una alternativa con mayor efectividad para mejorar el nivel de representación de los trabajadores que no cuentan con representantes, frente a: la reducción de los trabajadores mínimos para elegir representantes unitarios, situar al conjunto de la empresa como unidad electoral en lugar del centro de trabajo, permitir la unión de centros para elegir delegados de personal conjuntos o para constituir una unidad electoral específica a efectos de elegir representantes. Por último, la iniciativa de la representación territorial no se presenta como una propuesta cerrada.

Conociendo las dificultades para que este modelo de representación pueda operar, será necesario un proceso mayor de estudio y reflexión.

## 6. Bibliografía

- ÁLVAREZ ALONSO D. (2019), *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*, Tirant lo Blanch
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO A. (2016), *El centro de trabajo como unidad electoral. Un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 188, pp. 141-177
- BENEYTO P.J., ALÓS R., JÓDAR P., VIDAL S. (2016), *La afiliación sindical en la crisis: Estructura, evolución y trayectorias*, en *Sociología del Trabajo*, n. 87, pp. 25-44
- BENEYTO P.J. (2017), *Crisis y renovación del sindicalismo*, en *Arxius de Ciències Socials*, n. 36-37, pp. 15-34
- FERRADANS CARAMÉS C. (2020), *La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo*, en AA.VV., *El Estatuto de los trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- GARCÍA CALAVIA M.Á. (2012), *Relaciones laborales en Europa Occidental: una aproximación sociológica a la transformación de sus sistemas nacionales*, Tirant lo Blanch
- JÓDAR P., ALÓS R., BENEYTO P., VIDAL S. (2018), *La representación sindical en España: cobertura y límites*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 15-34
- LAHERA FORTEZA J. (2018), *Representación y representatividad sindical: puntos críticos y propuesta de reforma*, en *Papeles de Economía Española*, n. 156, pp. 18-27
- MONEREO PÉREZ J.L. (dir.) (2003), *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- PAYÁ CASTIBLANQUE R., BENEYTO CALATAYUD P.J. (2018), *Participación sindical y salud laboral: una relación positiva*, en *Barataria*, n. 24, pp. 61-81
- PAYÁ CASTIBLANQUE R., BENEYTO CALATAYUD P.J. (2019), *Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites*, en *Sociología del Trabajo*, n. 94, pp. 29-62
- PAYÁ CASTIBLANQUE R. (2021), *Impact of the union intervention in the matter of labor risks of psychosocial origin: A comparative study in Western Europe*, en *Lan Harremanak*, n. 45, pp. 208-230

- PIERRE-HENRI C. (2021), *La necesaria superación del centro de trabajo como unidad electoral*, en *Temas Laborales*, n. 157, pp. 85-122
- RIBES MORENO M.I. (2018), *Representación unitaria y centro de trabajo: un modelo en crisis*, en *Temas Laborales*, n. 141, pp. 153-171
- SEMPERE NAVARRO A.V. (2017), *Sobre la designación de delegados sindicales*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 3, pp. 123-132
- GOBIERNO DE LA RIOJA (2022), [Plan director para la estrategia de seguridad y salud laboral 2021-2023](#)
- VILLALBA VILLALBA M.N. (2009), *Dinámica del tamaño empresarial en España y en la Unión Europea: regularidades empíricas*, en *Economía Industrial*, n. 374, pp. 163-178
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA M.Y., FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA C. (2022), *En torno a los criterios flexibles para la designación de delegados sindicales: ¿una cuestión cerrada?*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 4, pp. 130-158





**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

