

O FUTURO DO TRABALHO NO MUNDO GLOBALIZADO

(22 E 23 DE JANEIRO DE 2018)

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES EN EL ACTUAL CONTEXTO PRODUCTIVO, GLOBALIZADO Y DESCENTRALIZADO¹

Fernando Fita Ortega *

Resumen: El contexto en el que se desenvuelven las relaciones productivas, caracterizado por su internacionalización y descentralización, están afectado intensamente distintos aspectos de las relaciones laborales, entre ellos su dimensión colectiva. De este modo, la regulación actual de los derechos de representación, huelga y negociación colectiva, no satisface la finalidad por la que se reconocen, ni favorecen las demandas de flexibilidad de las empresas. Así sucede que, al optar por el centro de trabajo como circunscripción electoral para elegir a representantes de los trabajadores (con capacidad para negociar convenios colectivos de ámbito empresarial o de nivel inferior a la empresa) y como consecuencia del principio de correspondencia entre el ámbito en el que la representación ha sido elegida y el de aplicación del convenio, no pocas empresas se ven impedidas de negociar un convenio de empresa al quedar alguno de sus centros privados de representación de los trabajadores con capacidad

¹ Este texto se enmarca dentro del proyecto del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Retos 2017, con el título “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” DER2017-83488-C4-3-R

* Universidad de Valencia. España.

negocial.

Por otra parte, la representación de los trabajadores y sus medios de acción (huelga y negociación colectiva) no están adaptadas para un contexto descentralizado e internacionalizado, dada la lógica bilateral que inspira estos institutos (trabajador o sus representantes frente a empresario o sus representantes) sin hacer frente a las relaciones triangulares que se derivan de los procesos de descentralización; y visto el carácter nacional de los mismos, que les impide desplegar efectos fuera de las fronteras nacionales.

Palabras Clave: Descentralización e internacionalización; derechos colectivos; representación de los trabajadores; huelga; negociación colectiva

1) LOS DERECHOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESDE UNA PERSPECTIVA EMPRESARIAL EN EL ACTUAL CONTEXTO PRODUCTIVO.



El reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores ha significado históricamente la consagración de los mecanismos de autotutela colectiva en defensa de sus derechos -a través de los cuales paliar la debilidad contractual de los trabajadores en la fijación de sus condiciones de trabajo- así como la posibilidad de velar colectivamente por el cumplimiento de las obligaciones empresariales derivadas de la normativa laboral. Para ello se reconocieron los derechos de representación, a través de los cuales canalizar las reivindicaciones laborales así como el control a los poderes directivos del empresario, y los derechos instrumentales de negociación colectiva y huelga, para cuyo ejercicio se han ido regulando importantes derechos de información y consulta.

Estos derechos colectivos de los trabajadores se han reconocido en España tanto dentro de la empresa como fuera de ella. Dentro de la empresa a través del conocido *dobles canal* de representación (unitaria y sindical) y fuera de la empresa a través exclusivamente de la representación sindical.

Centrándonos en los derechos colectivos en el ámbito empresarial, objeto de este escrito, y teniendo en cuenta lo señalado, resulta lógico entender que los empresarios no han tenido entre sus prioridades contar con estructuras de representación de los trabajadores que sirviesen de contrapoder a su potestad directiva y organizadora (y que además les ocasionaría un coste adicional derivado de los derechos reconocidos a tales representantes) ni con convenios colectivos de empresa, negociados como mejoras de los convenios de ámbito supraempresarial al amparo de las reglas laborales de la no concurrencia.

Esta situación se ha visto notablemente alterada a raíz de las reformas laborales introducidas con ocasión de la crisis iniciada en 2008. Con tales reformas se ha incrementado considerablemente el poder directivo del empresario, a la vez que se han debilitado los derechos colectivos de los trabajadores. Este nuevo contexto normativo ha estimulado el interés del empresario por contar con estructuras de representación en todos sus centros de trabajo. Sucede así que la prevalencia del convenio de empresa, negociado en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, frente a los convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior en una serie de siguientes materias (fundamentalmente aquellas que revisten mayor trascendencia desde el punto de la flexibilidad interna de las empresas como son, el tiempo de trabajo, retribuciones y funciones) ha estimulado el interés del empresario por negociar convenios.

En dicha tesitura, el empresariado se ha visto frenado en sus deseos de flexibilizar (¿precarizar?) las condiciones de trabajo en el seno de sus empresas como consecuencia,

fundamentalmente, de la interpretación que han efectuado los tribunales de la normativa laboral en materia de negociación colectiva y representación de los trabajadores. De este modo, cabe referirse, por lo que afecta a la primera de estas instituciones, y al margen de la doctrina relativa a la contractualización de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo², a las sentencias del Tribunal Supremo reconociendo preferencia aplicativa únicamente al convenio de empresa frente al de ámbito superior, descartando que la misma se predique asimismo de los convenios de ámbito inferior³. Igualmente, cabe traer colación en este sentido las sentencias de la Audiencia Nacional⁴ -confirmadas por el Tribunal Supremo⁵- relativas a la quiebra del principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo, el cual exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio de empresa se corresponda con el de afectación del convenio colectivo, lo que ha conllevado la declaración de nulidad de pretendidos convenios de empresa entre el empresario y los representantes de uno o más centros de trabajo, cuando la organización productiva contase otros carentes de representantes.

En cuanto a la segunda de las instituciones mencionadas (representación de los trabajadores) debe tenerse en cuenta la interpretación que ciertos tribunales superiores de justicia han venido dando del concepto de centro de trabajo. En sus decisiones, estos tribunales han considerado que la nota de organización específica que se exige (junto con la de unidad productiva y el requisito formal del alta ante la autoridad laboral) para configurar un centro de trabajo a efectos electorales (art. 1.5 ET) supone la necesidad de que el ámbito sobre el cual quiere promoverse un

² STS de 22-12-2014 (n° de recurso 264/2014)

³ SSTs de 22-9-2016 (núm. rec. 248/2015) y 4-5-2017 (recud núm. 115/2016)

⁴ Entre muchas otras, sentencias número 61/2017, de 5-5-2017, núm. 107/2016, de 16 junio, o 105/17, de 10-7-2017.

⁵ SSTs de 19-12-2017 (recud. núm. 195/2016) y de 19-7-2017 (rec. núm. 212/2016)

proceso electoral esté dotado de una cierta autonomía⁶, de modo que para la apreciación de un centro de trabajo independiente a efectos electorales *se exige que éste constituya una organización específica, que pueda funcionar como una empresa autónoma, con un mero cambio subjetivo de dirección*, perspectiva desde la cual *podrían reputarse centros de trabajo los denominados como meros lugares de trabajo*⁷. Este concepto de centro de trabajo a efectos de elección de representantes de los trabajadores, unido al principio de correspondencia previamente comentado, puede llegar a dificultar las pretensiones flexibilizadoras de las empresas multiservicios.

2) LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES (REPRESENTACIÓN, NEGOCIACIÓN Y HUELGA) DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR EN EL ACTUAL CONTEXTO PRODUCTIVO.

Teniendo en cuenta la finalidad tuitiva de los intereses de los trabajadores que procede reconocer a los derechos colectivos de los trabajadores, la proliferación de las empresas multiservicios ha puesto de relieve la obsolescencia de la normativa laboral que los regula, dada la interposición que en ellas se produce de un tercer sujeto –a veces hasta un cuarto o más- entre quien realiza una obra o presta un servicio por cuenta ajena y el destinatario final del mismo.

⁶ STSJ de Madrid 2-4-1998 (sentencia núm. 390/1998). En esta sentencia (referida a la consideración o no de centro de trabajo a efectos electorales ciertas líneas de RENFE S.A. en las que la empresa auxiliar presta los servicios de limpieza) se afirma que la presencia de cierta autonomía dentro del global proceso productivo de la empresa *hace razonable su reflejo en la existencia de una cierta organización autónoma y específica*.

⁷ Entre otras, STSJ Andalucía/Sevilla 24-1-2013 (recurso de suplicación 1715/2011) y 8-11-2012 (recurso de suplicación 2363/2012); STSJ Madrid 9-3-2012 (recurso de suplicación 515/2012) y 24-5-2010 (recurso de suplicación 845/2010); STSJ Comunidad Valenciana 12-5-2011 (recurso de suplicación 623/2011) y 23-3-2010 (recurso de suplicación 235/2010); STSJ Aragón 19-9-2007 (recurso de suplicación 691/2007) y 12-11- (recurso de suplicación 927/2007)

En efecto, es notorio que el recurso a la descentralización productiva se ha incrementado a raíz de las mayores facilidades que las empresas encontraron para eludir la contratación directa de trabajadores a través, en un primer momento, de la legalización de las empresas de trabajo temporal y, posteriormente, con la admisión del Tribunal Supremo de la posibilidad de celebrar contrato de obra o servicio vinculados a la duración de las contrataciones. Esta circunstancia supuso una alteración del carácter bilateral del que parte la normativa laboral, salvo algunas excepciones, al regular las relaciones de trabajo. En esencia, el derecho del trabajo, tanto individual como colectivo, ha venido a intervenir en el conflicto de intereses que surge entre un empresario y los trabajadores, individual o colectivamente considerados. Sin embargo, la aparición de las relaciones triangulares producidas como consecuencia de la interposición de un tercero entre quien presta los servicios retribuidos y por cuenta ajena y quien los recibe, suscita la necesidad de replantearse la regulación de algunas instituciones laborales como son, entre otras, las de representación de los trabajadores, el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga.

La obsolescencia de la actual normativa reguladora de estas instituciones presenta una triple vertiente. De una parte, el centro de trabajo como base espacial para la implantación de la representación de los trabajadores, no resulta adecuada (a). De otra, las estructuras de representación, reguladas en una normativa que plantea las relaciones laborales como un fenómeno bilateral entre trabajador y empresario, no tiene en cuenta la aparición de terceros sujetos determinantes a la hora de determinar las condiciones de trabajo (b). Finalmente, y como consecuencia de lo anterior, las reglas sobre las que se asientan los derechos de negociación (c) y huelga (d), desarrolladas atendiendo igualmente al carácter bilateral de las relaciones laborales, no resultan adecuadas

A.- LA OBSOLESCENCIA DEL CENTRO DE TRABAJO COMO ELEMENTO DELIMITADOR DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN ELECTORAL.

Muchas voces han destacado la necesidad de introducir una modificación en el régimen jurídico regulador de la elección de representantes unitarios, dada las disfunciones que presenta la opción del centro de trabajo como circunscripción electoral en el actual contexto productivo en el que, como señala la STSJ de Galicia de 1 de julio de 2011⁸, frente a la empresa tradicional en la que el conjunto de los trabajadores prestan sus servicios en un mismo espacio físico -normalmente coincidente con el domicilio social de la empresa-, sometidos de forma mediata e inmediata al poder de dirección del empresario, han proliferado las denominadas empresas de servicios, cuyos trabajadores prestan su trabajo para la ejecución de contratos administrativos o civiles celebrados por sus empresas con terceros.

La determinación del centro de trabajo como circunscripción electoral parte de una visión del sistema productivo donde la comunidad de intereses sobre la que se asienta la estructura representativa comparte un mismo espacio geográfico, cuya titularidad la ostenta quien aparece en la relación laboral como empleador, quien en no pocas ocasiones comparte igualmente idéntico espacio geográfico. Desde esta perspectiva bilateral de las relaciones laborales, en la que los representantes de los trabajadores se ven sometidos a la autoridad de un único empleador, y en la que representados y representantes suelen coincidir en un mismo espacio geográfico, compartiéndolo incluso con el propio empresario/trabajador, la opción por el centro de trabajo como circunscripción electoral permite la intermediación entre los sujetos representados, sus representantes y la contraparte en la relación laboral frente a la que éstos últimos actúan en calidad de representantes de la plantilla.

⁸ Recurso de suplicación 5121/2012.

Sin embargo, esta es una visión rígida de la organización empresarial, para nada adecuada a la realidad de las empresas multiservicios donde el trabajo se desarrolla fundamentalmente por trabajadores que poco contacto tienen con las instalaciones de las empresas que los contrata, asimilándose, en su forma de llevar a cabo sus actividades, más a las empresas de trabajo temporal –a las que en muchas ocasiones imitan mediante relaciones que encubren cesiones ilegales de mano de obra- que a aquellas empresas que no operan en el mercado a través de las contrataciones de obras o servicios.

En estas empresas multiservicios, los trabajadores se suelen encontrar alejados tanto del empresario que los contrató como de los trabajadores que ejercen las funciones representativas, salvo que llegue a considerar que el centro o lugar donde prestan sus servicios, pese a no pertenecer a la empresa contratista, constituye un centro de trabajo a efectos electorales en la empresa contratista, y siempre que en ese ámbito se alcance el umbral mínimo de trabajadores para contar con estructuras de representación, vista la imposibilidad de, en caso contrario, agrupar a estos trabajadores bajo la figura de un *Delegado de personal conjunto*⁹ o en el *Comité de empresa conjunto*¹⁰.

B.- LA NECESIDAD DE ENCONTRAR FÓRMULAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS DIVERSAS FUENTES DE PODER DE DIRECCIÓN A LAS QUE SE ENFRENTAN EN SU PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Dada la superación de las fronteras de la empresa que han asumido las relaciones laborales en el proceso productivo, se ha planteado la necesidad de extender el ámbito subjetivo de los

⁹ SSTs 31-1-2001 y 19-3-2001 (recursos de casación n° 1959/2000 y 2012/2000, respectivamente)

¹⁰ SSTs 28-5-2009 (rec. núm. 127/2008) y 11-2-2015 (recud. núm. 2872/2013)

derechos de representación más allá de lo trabajadores de la organización productiva en la que tales representantes tienen implantación. De este modo, en los dos institutos jurídicos sobre los que se asienta la descentralización productiva (empresas de trabajo temporal y contratas de obras o servicios) se ha promovido esta extensión por parte del legislador.

Con relación a esta cuestión, cabe destacar, en todo caso, la lentitud de reacción del legislador, que solamente comenzó a intervenir a partir de 1997 sobre la misma, y lo hizo, paradójicamente, con relación a las empresas de trabajo temporal cuyo funcionamiento no se legalizó en España sino en el año 1994. Lentitud que no cabe achacar a un desconocimiento por parte del legislador, sino más bien a su desinterés¹¹, por cuanto ya en el texto originario del Estatuto de los Trabajadores de 1980 –cuando las empresas de trabajo temporal todavía no estaban permitidas en España- se asumía el hecho de que las disposiciones reguladoras de la materia electoral podían llegar a impedir –o cuando menos dificultar- la constitución de representantes de los trabajadores en determinados sectores o en empresas en las que concurriesen particulares circunstancias¹².

De este modo, con el Real Decreto-ley 8/1997 se introdujo una forma de extensión de la representación de los trabajadores más allá de los límites que les otorga, como regla general, la normativa laboral. En virtud de esta norma se reconoció, como

¹¹ O un interés calculado en mantener una política de *laissez faire* en materia de descentralización productiva, que se ha traducido en una clara pérdida de eficacia de buen número de instituciones jurídico-laborales.

¹² La Disposición Final tercera recogía una obligación –hoy en la Disposición Final segunda del vigente RD-Legislativo 2/2015- dirigida al Gobierno –sin materialización hasta la fecha- para que éste dictase las normas necesarias para garantizar la presencia de representantes unitarios en empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que fuese relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasionase una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurriesen otras circunstancias que hiciesen aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II del ET

derechos de los trabajadores de la contratista en la empresa usuaria, la atribución de la representación de los trabajadores en misión a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de servicios de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

Posteriormente, y circunscrito ya al régimen jurídico de las contrata, en 2006 se produjeron dos actuaciones legislativas, con escasos meses de diferencia¹³: la primera, operada en virtud del Real Decreto Ley 5/2006 (posteriormente Ley 43/2006); la segunda articulada en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción para la mejora del crecimiento y del empleo.

El Real Decreto-ley 5/2006 supuso la plasmación en una norma legal del *Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 2004*, en el que se proponía actualizar algunos elementos de la legislación con el objetivo, entre otros, de *asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no fuese en perjuicio de la protección de los trabajadores*, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo¹⁴. De este modo, con esta norma se articula entre otras

¹³ Medidas que vinieron a sumarse a las contempladas por el Real Decreto-ley 5/2001 y posterior Ley 12/2001 que vinieron a “reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación, en particular a través de una mejora de los instrumentos de información de los trabajadores y sus representantes que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica” (exposición de motivos) obligando a la empresa contratista, entre otras cuestiones, a informar por escrito a los representantes de los trabajadores de la identidad de la empresa principal así como del objeto y duración de la contrata y de las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, e imponiendo a la empresa principal un deber de información a los representantes de los trabajadores adicional al contemplado en el art. 64 ET (información trimestral a los representantes legales de los supuestos de subcontratación previstos.

¹⁴ Exposición de motivos del Real Decreto-ley 5/2006, posteriormente reproducido en

cuestiones, y al modo como se hace respecto de las Empresas de Trabajo Temporal desde la modificación operada en la Ley 14/1994 por el Real Decreto-ley 8/1997, un canal de representación de los trabajadores desplazados ante la empresa principal, cuando aquellos no tengan representación legal (art. 42.6 ET) Además, la norma incorpora la posibilidad de que representantes de los trabajadores de la principal, contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, se reúnan a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral (art. 42.7 ET) Para ello se permite que estas representaciones hagan uso de los locales a que tienen derecho las representaciones legales *en los términos que acuerden con la empresa*, debiendo resolverse las posibles discrepancias por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 81 ET)

Por su parte, la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción -que responde a la preocupación del legislador por la excesiva siniestralidad existente en un sector especialmente afectado por el fenómeno de la externalización productiva, como es el de la construcción- introdujo, tal y como se señala en su exposición de motivos, una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en la subcontratación ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores¹⁵. De estas medidas, por lo que aquí interesa, destaca el reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que

la exposición de motivos de la Ley 43/2006.

¹⁵ En la exposición de motivos de esta ley se parte de los efectos positivos que acompaña a la subcontratación (permite en muchos casos un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una más frecuente utilización de los medios técnicos que se emplean, lo que influye positivamente en la inversión en nueva tecnología, además de contribuir a la creación de empleo al facilitar la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción) Sin embargo, en la misma se apuntan los eventuales riesgos de un excesivo recurso a la descentralización, que puede favorecer el trabajo sumergido así como facilitar la aparición de prácticas incompatibles con la seguridad y salud en el trabajo.

intervienen en la obra que se materializa en las previsiones contenidas en el art. 9 de la norma. En este artículo se reconoce un derecho de información de los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra a ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma. Además, la norma prevé el establecimiento (por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal) *de sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio*¹⁶.

La opción de estructuras supraempresariales de representación se explora, pues, en esta norma, como un mecanismo válido para promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector.

C.- LA APERTURA DEL LEGISLADOR A UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SUPERADORA DE LA VISIÓN DUALISTA DE LAS RELACIONES LABORALES.

Con respecto de esta cuestión, la iniciativa del legislador español todavía se ha demorado más, ya que no ha sido sino hasta 2011, en virtud del Real Decreto-ley 7/2011, que no se han adoptado medidas dirigidas a adaptar la institución de la negociación colectiva al nuevo contexto productivo en el que se enmarcan las relaciones laborales. La medida consistió en reconocer la posibilidad de negociar convenios colectivos en unos nuevos ámbitos supraempresariales, como son el constituido por los grupos de empresas o -más destacado a los efectos que aquí se

¹⁶ El V Convenio colectivo del sector de la construcción regula el denominado *Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción* en sus arts. 118 y ss., definido como el órgano específico de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.

tratan- cuando se trate de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.

Como se señala en la exposición de motivos de esta disposición, se procuraba con ello la adaptación del sistema de negociación colectiva a las nuevas –o renovadas, dice la norma– realidades empresariales que actúan en el mercado de trabajo, reconociendo la posibilidad de negociar convenios colectivos tanto a los grupos de empresas como a las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

D.- LA NEGATIVA DE LOS TRIBUNALES LABORALES A SUPERAR LA VISIÓN DUALISTA DE LAS RELACIONES LABORALES EN MATERIA DE HUELGA.

El derecho de huelga consagrado en el art. 28.2 de la Constitución Española no ha experimentado, tras el fracasado intento de 1992, un desarrollo legislativo posterior a la entrada en vigor de aquella, siendo el Tribunal Constitucional quien en su sentencia 11/1981 realizó un “desarrollo legal” del derecho de huelga respetuoso con el texto constitucional al resolver el recurso de inconstitucionalidad promovido contra diversos preceptos del Real Decreto-Ley 17/77 (RDLRT).

Desde ese momento no se ha producido una reforma de la legislación laboral reguladora del derecho de huelga, lo que ha provocado que hayan sido las decisiones judiciales, del tribunal constitucional y del supremo, las que han ido conformando el régimen jurídico del derecho de huelga. Sin embargo, ni la regulación contenida en el RDLRT, ni la posterior reinterpretación por vía judicial, han tenido presente la transformación del proceso productivo, ni las relaciones triangulares, cada vez más

numerosas, que se desarrollan en su seno. La huelga sigue moviéndose, en virtud de las decisiones de los tribunales laborales, en un plano eminentemente bilateral, matizado, si acaso, por las sentencias del tribunal supremo y constitucional acerca de la vulneración del derecho de huelga mediante la asunción de la actividad de los trabajadores en huelga por parte de otras empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial (STS 11-2-2015, rec. 95/2014 y 20-4-2015, rec. 354/2014), o del despido de los trabajadores de la contratista derivado de la extinción de la contrata por parte de la principal como consecuencia de la huelga de aquellos (SSTC 75, 76 y 101/2010). De este modo, y según se desprende de las decisiones mantenidas por los tribunales españoles, ni cabe exigir a la empresa principal que forme parte del comité de huelga en el conflicto promovido en la empresa contratista (STS 23-1-2017, rec. 60/2016) ni cabe entender vulnerado el derecho de huelga por el hecho de que la empresa usuaria de las instalaciones de otra decida sustituir a los trabajadores de ésta, declarados en huelga, por sus propios trabajadores (STS 7-2-2017, rec. 412/2016) o formalice una contrata puntual, mientras dura la situación de huelga, para que le preste los servicios que debían haber efectuado los trabajadores de la contratista declarados en huelga (STS 16-11-2016, rec. 59/2016)

Esta postura del Tribunal Supremo vacía, en buena medida, de contenido el derecho de huelga de los trabajadores en virtud del carácter bilateral que se pretende mantener respecto de unas relaciones laborales en las que, tanto o más importante que el empresario con quien se firmó el contrato de trabajo a la hora de fijar las condiciones de prestación del servicio, lo es la figura de aquél para el que se desempeñan efectivamente tales servicios y que, en buena medida, determina las condiciones de trabajo como sucede cuando el empresario principal impone, en el pliego de condiciones de la contrata, una serie de condiciones para la prestación del servicio. Situación ésta que se agrava como consecuencia de la consideración de ilegal de las huelgas

de solidaridad que hipotéticamente pudieran plantearse los trabajadores de la principal en apoyo de las reivindicaciones de los trabajadores de la contratista.

CONCLUSIONES.

Todo lo expuesto en relación con los derechos colectivos en la actual coyuntura económica, vista la proliferación de empresas multiservicios, lleva a insistir en la necesidad de modificar la normativa laboral y adaptarla al contexto descentralizado en el que se desenvuelve un sector importante de las empresas españolas. No cabe mantener la visión bilateral de las relaciones laborales cuando la realidad alcanzada pone de manifiesto que, en la actualidad, buena parte de las relaciones de trabajo implican a más de dos sujetos firmantes del contrato de trabajo, y los tímidos avances que ha ido dando el legislador no resultan suficientes. Ciertamente es que seguramente no es el actual el momento más propicio para que se consiga un avance en esta línea, dado lo que en este escrito se ha calificado como una consciente política de *laissez faire* en materia de descentralización productiva, que parece acorde con el debilitamiento de los derechos colectivos que parece mantenerse como opción de política legislativa, que tiende a fortalecer el poder directivo del empresario y debilitar aquellos contrapoderes que puedan debilitarlo.

En todo caso hay que reivindicar esta intervención del legislador vistas las implicaciones que para la lucha contra la precariedad, la pobreza y la exclusión social, tiene la consecución de la gobernanza de los procesos de descentralización.



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez del Cuvillo “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* num.188/2016
- Casas Baamonde “El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa: Un modelo en crisis” en *Sindicalismo y Democracia*. Comares. Granada. 2017.
- Esteve Segarra *Externalización Laboral en Empresas Multiservicios y Redes de Empresas de Servicios Auxiliares*. Tirant Lo Blanch. 2016.
- Fita Ortega “La incidencia de la descentralización productiva sobre las estructuras de representación en la empresa”. *Documentación Laboral* nº 107. Año 2016-Vol II
- García Campá “La noción de centro de trabajo ¿varía según se constituya o extinga la representación legal de los trabajadores? El caso de los teletrabajadores”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*. 2017. Núm. 202
- Mejías García *Elecciones sindicales. El preaviso electoral*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2016.
- Molero marañón “La representación de los trabajadores en los procesos de subcontratación”. En AA.VV., *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid, 2010.
- Quintanilla Navarro “La necesaria adaptación de las estructuras de representación en la empresa”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº. 2/2007
- Valdés Dal-Ré y Molero Marañón *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*. Ministerio de Trabajo e inmigración. 2010